



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 1**

Modelo Gerencial de Riesgos Laborales para la empresa Café Quindío S.A.S.

Nicolás González Martínez

Johon Heyver Gutiérrez Serna

Fermín Alejandro Yepes

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Facultad de
Ciencias Administrativas y Económicas, Corporación Universitaria Minuto de Dios

NRC 51-54591: Opción de grado

Docente Verónica Natalia Franco Rodas

Noviembre 30, 2022



Tabla de Contenido

Introducción	10
1. Datos Generales de la Propuesta	12
1.1. Objetivo.....	12
1.2. Alcance	12
1.3. Definiciones	12
2. Estructura Organizacional.....	16
2.1. Organigrama	16
2.2. Planeación estratégica	18
2.3. Visión.....	18
2.4. Misión	19
2.5. Políticas.....	19
2.6. Objetivos	19
2.7. Estructura del Sistema de indicadores	21
2.8. Mapa de procesos.....	21
2.8.1. <i>Procesos misionales de la empresa Café Quindío S.A.S.</i>	21
2.8.2. <i>Procesos de apoyo de la empresa Café Quindío S.A.S.</i>	22
3. Contexto de la Organización enfocado a riesgos Laborales	23
3.1. Aspectos internos y externos de riesgos laborales	23
3.1.1. <i>Identificación de factores y de Capacidades</i>	23
3.1.2. <i>Objetivos, estrategias y seguimiento del comportamiento de los aspectos internos y externos</i>	27



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 3**

3.2.	Partes Interesadas.....	28
3.2.1.	<i>Necesidades y Expectativas.</i>	28
3.2.3.	<i>Seguimiento del comportamiento de las necesidades y expectativas</i>	29
3.3.	Gerencia de Riesgos Laborales - Gestión del Riesgo	31
3.3.1.	<i>Comunicación y consulta</i>	31
3.3.2.	<i>Alcance, Contexto y Criterios</i>	31
3.3.2.1.	Definición del Alcance.....	33
3.3.2.2.	Contexto Interno y Externo.....	33
3.3.2.3.	Definición de los criterios del riesgo.	34
3.3.3.	<i>Evaluación del riesgo</i>	34
3.3.3.1.	Generalidades.....	34
3.3.3.2.	Definición de riesgos.	35
3.3.3.3.	Análisis del riesgo.....	37
3.3.3.4.	Valoración de riesgos.....	41
3.3.4.	<i>Tratamiento del Riesgo</i>	44
3.3.4.1.	Generalidades.....	45
3.3.4.2.	Selección de las opciones para el tratamiento del riesgo.	46
3.3.4.3.	Preparación e implementación de los planes del tratamiento del riesgo.....	46
3.3.5.	<i>Seguimiento y revisión de riesgos</i>	46
3.3.6.	<i>Registro e informe</i>	47
3.4.	Seguimiento y mejoramiento	48
3.4.1.	<i>Identificación y manejo de Oportunidades.</i>	48
3.4.2.	<i>Planes de Acción.</i>	49



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 4**

Referencias..... 50

Anexos 52



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 5**

Lista de Tablas

Tabla 1 *Agentes de riesgos de la empresa Café Quindío S.A.S., por nivel*..... 37

Tabla 2 *Resumen de los riesgos críticos identificados en la empresa Café Quindío S.A.S.*..... 39



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 6**

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Organigrama de la empresa Café Quindío</i>	17
Figura 2 <i>Distribución de riesgos en la empresa Café Quindío S.A.S.</i>	38
Figura 3 <i>Valoración del riesgo, según la severidad y la probabilidad</i>	44



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 7**

Lista de Anexos

Anexo A. Estructura del Sistema de Indicadores de la empresa Café de Quindío S.A.S.....	52
Anexo B. Matriz PCI para la empresa Café de Quindío S.A.S.	55
Anexo C. Matriz POAM para la empresa Café de Quindío S.A.S.	57
Anexo D. Matriz DOFA de la empresa Café de Quindío S.A.S.....	59
Anexo E. Matriz Integradora del DOFA de la empresa Café de Quindío S.A.S.....	61
Anexo F. Matriz de necesidades y expectativas de las partes interesadas de la empresa Café de Quindío S.A.S.	63
Anexo G. Seguimiento del comportamiento de las necesidades y expectativas de la empresa Café de Quindío S.A.S.	65
Anexo H. Comunicación y consulta de la SST para la empresa Café de Quindío S.A.S.....	70
Anexo I. Procedimiento para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) para la empresa Café de Quindío S.A.S.	74
Anexo J. Metodología para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) proporcionada por la ARL SURA para la empresa Café de Quindío S.A.S.	76
Anexo K. Matriz de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (ACPM), para la empresa Café de Quindío S.A.S.....	98
Anexo L. Instructivo de la matriz ACPM para la empresa Café de Quindío S.A.S.	100
Anexo M. Evaluación de la empresa Café Quindío a la Luz del Decreto 1072 de 2015, para la empresa Café de Quindío S.A.S.	102



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 8**

Resumen

La finalidad con la presente propuesta es diseñar un modelo gerencial de riesgos laborales que, a través de una metodología sistemática de gestión permita la identificación, valoración y seguimiento a las acciones derivadas de los controles establecidos para la gestión del riesgo en la empresa Café Quindío; para lo cual, se llevó a cabo un análisis inicial de la situación de la empresa en relación con la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el último reporte efectuado por la ARL SURA y la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Como resultado de este proceso, se diseña y propone un modelo gerencial de riesgos laborales, considerando en particular la aplicación de los lineamientos definidos por el gobierno nacional con el Decreto 1072 de 2015 y se plantean directrices para su implementación.

Palabras claves: Seguridad y Salud en el Trabajo, riesgos laborales, modelo gerencial, gestión del riesgo, metodología sistemática.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 9**

Abstract

The purpose of this proposal is to design an occupational risk management model that, through a systematic management methodology, allows the identification, assessment and monitoring of actions derived from the controls established for risk management in the company Café Quindío; for which, an initial analysis of the situation of the company in relation to occupational safety and health was carried out, taking into account the last report made by ARL SURA and the identification of hazards, evaluation and assessment of risks. Because of this process, an occupational risk management model is designed and proposed, considering in particular the application of the guidelines defined by the national government with Decree 1072 of 2015 and guidelines for its implementation are raised.

Key words: *Occupational Safety and Health, occupational risks, management model, risk management, systematic methodology.*



Introducción

Café de Quindío S.A.S. (2022), es una organización con amplia trayectoria en el mercado de productos de derivados de café en Colombia y que cuenta en la actualidad, con presencia en seis ciudades del país, donde ofrece una excelente experiencia de su cultura cafetera, con preparaciones frías o calientes y productos de pastelería premium artesanales.

Específicamente, en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la empresa cuenta con ciertos avances considerables al respecto, como la implementación del respectivo Sistema de Gestión, la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y se llevan a cabo diferentes controles e inspecciones de los riesgos identificados en el lugar de trabajo, una labor efectuada con el apoyo de ARL SURA. Sin embargo, también se evidenciaron diversas oportunidades de mejora, en especial con respecto a la transmisión de información, conocimiento de los roles, gestión y entrenamiento de la brigada, presentación de informes a la gerencia.

Así las cosas, el propósito del presente trabajo es diseñar y proponer un modelo gerencial de riesgos laborales que, a través de una metodología sistemática de gestión permita la identificación, valoración y seguimiento a las acciones derivadas de los controles establecidos para la gestión del riesgo en la empresa Café Quindío.

Desde esta perspectiva, el presente documento está constituido por cuatro capítulos, teniendo en cuenta que a continuación en el capítulo uno se hace referencia a los datos generales de esta propuesta. Después se tiene la sección dos, la cual está enfocada en la caracterización



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 11**

corporativa de la organización Café de Quindío S.A.S., haciendo énfasis en las particularidades de su Seguridad y Salud en el Trabajo y en la identificación de las oportunidades de mejora al respecto. Se continua con el capítulo tres, el cual abarca todos los parámetros propuestos con el modelo gerencial de riesgos propuesto para la empresa objeto de estudio y como respuesta a la presente investigación, teniendo en cuenta cada uno de los elementos que lo conforman. Se finaliza con las referencias y los anexos de esta propuesta.



1. Datos Generales de la Propuesta

1.1. Objetivo

Diseñar un modelo gerencial de riesgos laborales que, a través de una metodología sistemática de gestión permita la identificación, valoración y seguimiento a las acciones derivadas de los controles establecidos para la gestión del riesgo en la empresa Café Quindío.

1.2. Alcance

El presente modelo gerencial de riesgos laborales aplica a todos los trabajadores directos e indirectos de Café Quindío, puesto que, con el mismo, se pretende identificar, valorar y realizar seguimiento a las acciones y controles establecidos en la organización con miras a la disminución y prevención de riesgos laborales en esta empresa.

1.3. Definiciones

- **Café:** Semilla del cafeto, de forma ovalada, redondeada por una cara y con un surco longitudinal en la otra, que mide alrededor de un centímetro de largo y es de color amarillo verdoso; tras numerosas transformaciones se comercializan tostadas o tostadas y molidas
- **Premium:** Se trata de un café que destaca por su aroma, cuerpo, color, acidez, dulzura y su sabor. Se trata de un equilibrio de factores que destacan por encima de la media. Además, un café de calidad es aquel que tiene pocos o ningún defecto.



- **Cultura:** Tiene su origen en la “colonización antioqueña”, la cual se destaca por su espíritu emprendedor, la sagacidad para los negocios, la laboriosidad y la amabilidad.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Está definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562, 2012).
- **Riesgo laboral:** De acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Trabajo en Colombia, la mejor forma de evitar los riesgos laborales es, a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); dado que los mismos se comprenden como:

Aquellos peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud, tanto físico como psicológico (Ministerio de Trabajo, 2022).

Accidente laboral: “Es 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” (Secretaría Distrital de Planeación, s.f., párr 1).



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 14**

- **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” (Ley 1562, 2012, art. 4).

- **Prevención:** Según los aportes del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan, 2017), la prevención se define como:

La disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales (párr. 1).

- **Posicionamiento:** Es término es explicado por la Organización Summa (2018), así:

El posicionamiento es uno de los factores clave en la estrategia de marca. Se entiende por posicionamiento el lugar que ocupa la marca en la mente de los consumidores respecto el resto de sus competidores. Se trata de la imagen percibida de la misma, que se asocia a unos determinados valores y atributos que diferencian a la marca de la competencia y le aportan una identidad singular (párr. 1).

- **Innovación:** Por innovación se comprende según los aportes Ricerche (2020), como:

La introducción de nuevas formas de diseñar, producir o vender bienes o servicios; básicamente significa crear un cambio positivo en el estado de cosas existente o, en relación con el significado literal de la palabra, alterar el orden de las cosas establecidas para hacer cosas nuevas (párr. 1).



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 15**

Sistema: De conformidad con la información publicada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (2021), un sistema:

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados (párr. 1).



2. Estructura Organizacional

Café Quindío S.A.S. es una empresa familiar basada en un modelo centralizado funcional, liderado jerárquicamente por la junta directiva de la organización y las distintas gerencias y direcciones, las cuales se integran y dirigen estratégicamente hacia el cumplimiento de las metas trazadas para la empresa.

2.1. Organigrama

De conformidad con la información de la figura 1, la empresa Café Quindío S.A.S., tiene a la cabeza de la misma la Gerencia General, la cual se apoya en el Consejo Directivo y en la gestión efectuada por cada una de sus Gerencias, a saber: Administrativa y Financiera, Expansión y Desarrollo, Comercio Internacional y Comercial.

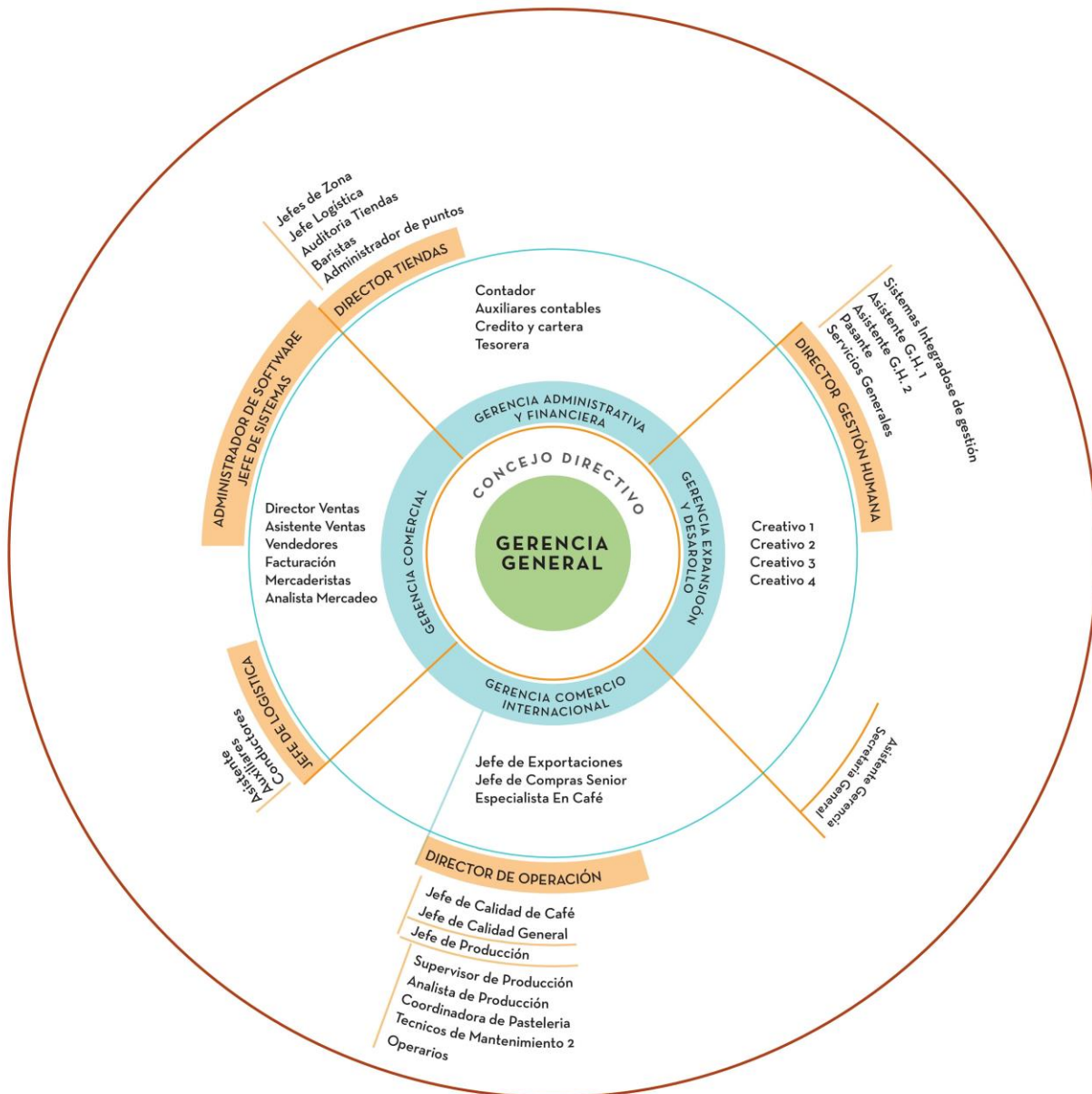


MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 17**

Figura 1

Organigrama de la empresa Café Quindío



Nota. Tomada de la información corporativa de la organización.



2.2. Planeación estratégica

De acuerdo con la información publicada por Café Quindío S.A.S. (2022), en su sitio web, es posible referencia que se trata de:

Una empresa tostadora de café con 30 años de trayectoria y pionera en el desarrollo de productos derivados de café en el Quindío, Colombia. En este departamento cosechamos cerezas enriquecidas y clasificadas con técnicas especiales que han hecho de Café Quindío una marca con prestigio en los paladares de los conocedores de café.

Paralela a su crecimiento, ha evolucionado para brindar a sus clientes la posibilidad de disfrutar del café 100% de Colombia en diversas preparaciones. En la actualidad, contamos con un Café – Restaurante en la ciudad de Armenia y con 30 tiendas de café ubicadas entre Bogotá, Pereira, Manizales, Cartagena y Tunja, donde se vive la experiencia de la cultura cafetera acompañada de preparaciones frías o calientes y de productos de pastelería premium artesanales (párr. 1,2).

2.3. Visión

Café Quindío S.A.S. (2022), “será en el año 2025 una empresa posicionada y reconocida a nivel nacional e internacional por producir cafés Premium 100% de origen colombiano, productos derivados de café y por la experiencia de nuestros consumidores en las tiendas de café” (párr. 3).



2.4. Misión

“Con responsabilidad social y ambiental procesar café 100% de Colombia de alta calidad y productos derivados de la famosa bebida, promoviendo la cultura cafetera, generando empleo y valor agregado al café” (Café Quindío S.A.S., 2022, párr. 4).

2.5. Políticas

- Consumo de SPA.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.6. Objetivos

- Aumentar la productividad en la gestión financiera, operativa y de los recursos de la empresa de tal manera que, se logren mejores resultados económicos.
- Incrementar ventas y rentabilidad por línea. Posicionamiento de marca. Incrementar exportaciones. Buscar nuevos mercados. Aumento de ventas en las tiendas, desarrollo oferta y expansión.
- Capacitar en conocimientos de café, personal interno y externo, en cuanto a producción, transformación industrial, tendencias, tecnología, métodos de preparación, captación, innovación. Desarrollar programas de formación. Innovar en bebidas de café y controlar la calidad de esta. Mantener en excelente estado de funcionamiento el equipo de preparación de bebidas de las Tiendas de café, para que la empresa cuente con una oferta de café procesados especiales y origen para ofrecer al mercado Nacional e Internacional.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 20**

- Obtener la excelencia en la calidad de los productos, con la estricta aplicación de los procesos de producción y de calidad de cada uno y la eficiente administración de los recursos humanos, físicos y económicos.
- Administrar eficientemente los recursos de las Tiendas, así como implementar herramientas de Gestión, con información para toma de decisiones de consumos e insumos, soportado con el uso de herramientas informáticas. Así mismo, mantener el control de los flujos logísticos, manejo de productividad, buen uso de equipos, recurso humano y recursos físicos. Ofrecer excelentes productos y servicios con factores diferenciadores. Incrementar las ventas para alcanzar las metas de la organización.
- Generar un crecimiento en ventas rentable para cada línea de negocio a nivel nacional y regional orientado a cada canal de distribución. Afianzar el posicionamiento de marca a nivel nacional y regional, creando recordación de la misma en los canales ya establecidos y potenciales. Crear Plan de apertura, Mantenimiento y Fidelización de clientes por canal que, incentive su compra y fidelidad con la marca.
- Apoyar el crecimiento del mercado de la empresa en los diferentes canales de comercialización, su posicionamiento de marca e imagen corporativa.
- Posicionar la marca Café Quindío en nuevos mercados internacionales.
- Administrar los recursos informáticos garantizando oportunidad, claridad, un adecuado desarrollo y funcionamiento.



2.7. Estructura del Sistema de indicadores

La organización cuenta con un sistema de indicadores implementado por áreas, en el presente modelo gerencial se toman los indicadores, los cuales pretenden ser un apoyo en el seguimiento permanente de la gestión del desempeño de la organización y la fuerza laboral, según los objetivos de desempeño (anexo A).

2.8. Mapa de procesos

En la actualidad, Café Quindío S.A.S., no tiene definido su mapa de procesos, así que a continuación, se realiza una breve descripción de los procesos misionales y de apoyo que brindan solidez y orden a la estructura organizacional de esta empresa.

2.8.1. Procesos misionales de la empresa Café Quindío S.A.S.

Son los dos pilares esenciales de la organización, puesto que de estos dependen los ingresos generados por la empresa.

- **Gerencia comercial:** su deber es llevar el posicionamiento e imagen de marca a los distintos canales de distribución, alcanzando así el establecimiento y fidelización premium de la marca en todos los escenarios de distribución posible. Dentro de estos escenarios, se encuentra como principal objetivo el canal moderno, institucional, horecas e independientes. Esta gestión se alcanza, a través de la labor de los ejecutivos de venta y los facturadores.
- **Dirección de tiendas:** Estos son la imagen de la marca en referencia a la venta de productos preparados a base de café, su deber se centra en que cada cliente que ingresa a una tienda



Café Quindío viva la misma experiencia en cualquier parte del mundo que lo haga, esto a través de la promoción de la cultura cafetera

2.8.2. *Procesos de apoyo de la empresa Café Quindío S.A.S.*

- **Proceso productivo:** su misión es la elaboración de productos de café y sus derivados de primera calidad, teniendo en cuenta la importancia de garantizar la gestión y funcionamiento de las cuatro plantas de producción, junto con el correcto funcionamiento de las máquinas y la adecuada conservación y preservación de las recetas.
- **Proceso de operaciones:** Se encargan de cumplir un deber integrador, a fin de que en toda la empresa directores y jefes vayan alineados hacia el mismo proceso que es garantizar la respuesta oportuna al cliente y la optimización de tiempos y movimientos.
- **Proceso logístico:** La responsabilidad de estos se centra en que, a partir de la recepción de productos por parte del proceso productivo, se garantice la entrega oportuna a los distintos clientes nacionales e internacionales y bajo los estándares por estos solicitados.
- **Proceso contable y financiero:** su responsabilidad es brindar respuestas ante las normatividades legales y actuales que dictaminen los distintos entes de control, respecto a la correcta transmisión de la información de las finanzas y economía de la organización.
- **Proceso de innovación y desarrollo:** A futuro serán un proceso estratégico puesto que su deber es la conservación y la transmisión de la cultura cafetera en productos, uniformes, tiendas y eventos, así todas las personas podrán conocer de primera mano de donde viene la empresa y cuál es su gran aporte a la sociedad y el ambiente.



3. Contexto de la Organización enfocado a riesgos Laborales

En la actualidad Café Quindío S.A.S., cuenta con un sistema de gestión implementado, se tiene definido el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), adicional a esto de manera permanente se desarrollan los controles e inspecciones necesarios a fin de disminuir la probabilidad de sucesos causados por accidente laboral. Sin embargo, también se encuentran varias oportunidades de mejora respecto a la gestión de riesgos, especialmente, en temáticas asociadas a la transmisión de información, conocimiento de los roles, gestión y entrenamiento de la brigada, presentación de informes a la gerencia, entre otros aspectos a mejorar. Esto es lo que causa y provoca la necesidad de la siguiente propuesta de intervención y diseño de un modelo gerencial de riesgos laborales, que permita tener un mayor impacto en la organización.

3.1. Aspectos internos y externos de riesgos laborales

3.1.1. Identificación de factores y de Capacidades

Al momento de implementar un modelo gerencial en materia de riesgos laborales es de vital importancia encontrarse en el contexto real y actual de la organización; esto dado que todas las empresas por muy similares que sean, sus modelos de trabajo y operación no se encuentran expuestos a los mismos tipos de riesgos.

En el presente modelo se hace uso de distintas matrices que permitan emitir un diagnóstico asertivo y con un tinte más preciso de los diferentes niveles de riesgo, a los cuales se



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 24**

encuentra expuesta la organización, así como sus fortalezas y capacidades de respuesta, para que, de esta forma, se pueda formular una planeación de acciones que favorezcan al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Café Quindío S.A.S.

Para la presente empresa, se ha realizado una validación inicial de la matriz de riesgos a la luz de la calificación emitida por el Decreto 1072 de 2015. Posteriormente, en el presente modelo se hace uso de la Matriz PCI, la cual resume y evalúa las fuerzas y debilidades más importantes en las áreas funcionales y sus relaciones a nivel interno (producción, finanzas, recursos humanos, mercadeo, etc.) (anexo B). Así mismo, se utiliza la matriz POAM, la cual resume y evalúa la información relacionada con las variables del macroentorno que impacta la empresa a nivel externo (anexo C). De igual forma, se aplica la matriz DOFA, un instrumento de ajuste que les ayuda a los gerentes para que desarrollen cuatro tipos de estrategias: Fuerzas y Oportunidades (FO), Debilidades y Oportunidades (DO), Fuerzas y Amenazas (FA) y Debilidades y Amenazas (DA) (anexo D).

Así con los datos obtenidos, se alcanza el desarrollo de los objetivos de gestión, los cuales se realizaron bajo la metodología SMART, dado que son específicos, medibles, alcanzables, retadores, y facilitan de esta forma el desarrollo de acciones para garantizar su cumplimiento y ejecución en el tiempo. En este sentido, se tiene que “el objetivo principal de la Gerencia de Riesgos es la optimización de todos y cada uno de los recursos disponibles, para minimizar las consecuencias negativas de los riesgos y maximizar las positivas, así como sus respectivas probabilidades” (Payo, 2007, p. 36); de esta manera este modelo se presenta como



una alternativa de posible solución a las oportunidades de mejora encontradas en la empresa Café Quindío S.A.S.

A nivel interno y a la luz de la medición y calificación realizada con la matriz PCI, con el propósito de calificar en qué grado se encuentran las fortalezas sobre las debilidades de la empresa, se encontró que el porcentaje ponderado total fue de 4.6, lo cual indica que la empresa cuenta con más fortalezas a nivel interno que debilidades. No obstante, no quiere decir esto que, no haya actividades que realizar y puntos por gestionar en la empresa para que esta, a nivel interno alcance su máximo potencial.

Dentro de las fortalezas a nivel interno, se encontró que la empresa cuenta con perfiles definidos de miembros de los equipos de SST dentro de ellos, exigencias a nivel académico y normativo. También se encuentra, una organización con cultura organizacional definida y dentro de las características de estos está el compromiso con el colaborador en materia de SST y finalmente, una alta consciencia en el liderazgo de la importancia del SG-SST.

Dentro de las debilidades internas, se evidenció que no en todos los cargos se encuentran definidos los roles al interior del sistema de gestión, es decir es fácil identificar que en cargos como operarios y baristas estos no se sienten vinculados ni responsables de la seguridad y salud en el trabajo de todos los colaboradores, de la misma forma que en algunos niveles estratégicos como las gerencias, hay unos bajos índices de apertura al cambio y a la innovación en materia de riesgos, lo cual limita en ocasiones el desarrollo adecuado y actualizado de los sistemas de gestión y la respuesta a las nuevas demandas. Finalmente, se visualizaron unos bajos niveles de inversión, especialmente en la adquisición de sistemas de alarmas, mantenimientos preventivos,



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 26**

y softwares que permitan alcanzar una mayor disminución y prevención de los riesgos laborales en la empresa. En conclusión, es importante aumentar la cultura en términos de SST, para así alcanzar a que los líderes de la empresa puedan abrirse, no solo a los cambios a nivel administrativo, sino que puedan disponer de recursos económicos y de esta forma alcanzar un adecuado desarrollo a nivel interno.

Desde la matriz POAM, la cual es el perfil de oportunidades y amenazas en el medio, se encontró que frente a los riesgos, la empresa tiene a nivel externo varias oportunidades de desarrollo, como lo son: el alcance del plan de ayuda mutua con las industrias cercanas, así lograría tener una capacidad de reacción más rápida, integrada y oportuna ante la materialización de un riesgo de cualquier tipo, sea para la propia empresa o una organización cercana; también la necesidad del fortalecimiento de una cultura de SST en los contratistas y terceros a la empresa y la necesidad de adquirir un software actualizado que permita gestionar el sistema de gestión y así obtener mayor control y efectividad en los planes de acción que la empresa diseñe en temas de prevención y atención a riesgos.

También fue posible hallar algunas amenazas las cuales podrían poner en riesgo el capital, nombre y personal de la empresa que son necesarios gestionar se forma oportuna. La primera y más importante es alcanzar que los clientes, proveedores, contratistas se logren adherir a la cultura preventiva que se viene creando y diseñando para la empresa; de no hacerlo esta se vería enfrentada a un posible aumento de los indicadores de enfermedad laboral y accidentes laborales dentro de la empresa; así como también la exposición permanente a cambios en la normatividad vigente, lo cual podría hacer incurrir la empresa en nuevos gastos e inversiones.



Se concluye en este caso que, es de vital importancia que la organización genere respuestas oportunas a las amenazas que enfrenta exteriormente especialmente consolidando que todos los proveedores y terceros sean empresas que lleven la bandera en materia de riesgos, de esta forma, se busca impactar, no solo a la propia empresa, sino que estaría generando impacto social que es uno de los grandes compromisos definidos dentro de la cultura de la organización.

Finalmente, la matriz DOFA que es una de las más conocidas en el ámbito empresarial arrojó que es necesario desarrollar acciones de retención del talento, a fin de disminuir las necesidades de reinducción y la inversión de tiempo en el desarrollo de estas; además que, no solo sería el tiempo, sino también la creación de cultura a nivel cognitivo en los colaboradores de la empresa. Se demostró incluso, la importancia de aumentar el posicionamiento en temas de sostenibilidad, puesto que a pesar que esta definida dentro de la meta organizacional como un compromiso, no ha alcanzado el impacto esperado en los colaboradores; generando con estas mediciones un compromiso de gestión y alcance de objetivos que se evidenciarán en diferentes matrices y propuestas de intervención a lo largo del presente modelo.

3.1.2. Objetivos, estrategias y seguimiento del comportamiento de los aspectos internos y externos

Se crea una matriz integradora con las acciones a gestionar (internas, externas, y oportunidades) de manera especial, con un énfasis de desarrollo o corrección a las actualmente implementadas, a fin de llevar a la empresa a un mayor potencial en materia de respuesta a riesgos (anexo E).



3.2. Partes Interesadas

Para identificar las partes interesadas, se genera una lista de personas, empresas, clientes minoristas o mayoristas, proveedores, accionistas sobre los cuales pueden tener impacto la gestión de los riesgos presentes en la empresa Café Quindío S.A.S. (anexo F).

3.2.1. Necesidades y Expectativas.

Se procura responder a las exigencias de todas las partes interesadas, y de disponer de información que permita identificar si los diferentes hallazgos y los planes diseñados para responder darían respuesta a las necesidades y expectativas de la mayoría de los interesados. Así mismo, esta información permite evidenciar si se requiere realizar alguna acción, como: modificación de procedimientos internos de trabajo, análisis de contratos o interacción con los clientes, proveedores y colaboradores.

3.2.2. Estrategias

Las estrategias que se van a tener en cuenta son verificar que cada una de las personas que tiene la empresa este capacitada en SST y realice los protocolos de sus puestos de trabajo, es así como el responsable de cada área debe hacer un seguimiento y cumplimiento de las capacitaciones y se hace seguimiento con un cronograma de actividades con fechas y horarios, cada semana se deben hacer inspecciones de las maquinarias y el líder del proceso debe revisar el registro de mantenimientos correctivos que se hace, se realizan auditorías internas y plan de mejoramiento para cada uno de los hallazgos en pro de la mejora continua en garantía en



seguridad y salud en el trabajo y cumplimiento de requisitos legales aplicables a la empresa, establece lineamientos de cumplimiento para los proveedores, auditar y apoyar en los procesos a todos los proveedores, completa cobertura de afiliación a la seguridad social, ARL de todo el personal incluido los contratistas, según el riesgo.

De igual forma, se busca hacer cumplir la política de contratación, el cumplimiento de requisitos legales, lo cual se hace por medio de auditorías internas y externas y la revisión de las matrices legales, para tener instalaciones optimas y seguras de acuerdo con la exigencia de los elementos de protección personal (EPP) en las áreas que lo amerita y con ingreso restringido y debidamente demarcado, incluyendo las áreas de tránsito libre, formación de riesgo público y cuáles son los protocolos que se aplican para tal fin. Sumado a esto, para hacer seguimiento se debe tener un registro de las actividades con su respectivo monitoreo, plan de inducción e ingreso, evaluaciones y seguimientos de los nuevos integrantes, todas las actividades deben estar a cargo del supervisor del área y es el encargado de reportar a talento humano y a la persona encargada de SST.

3.2.3. Seguimiento del comportamiento de las necesidades y expectativas

Dentro del trabajo de seguimiento, cada área cuenta con un supervisor y esta persona tiene la responsabilidad de hacer un informe de las actividades que se tienen programadas en cada área y serán reportadas en un formato que será suministrado por SST y esta información la recogerá el encargado de seguridad y salud en el trabajo y revisará si se está dando cumplimiento con el cronograma de actividades de necesidades y expectativas (anexo G). Con el encargado de



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 30**

talento humano se revisa el cumplimiento con las fechas fijadas para cada actividad, se debe entregar a cada persona que lo requiera los IPP y registro de controles de SST, teniendo en cuenta que a esta actividad se le hace seguimiento por medio de formatos de entrega, por parte de la persona encargada de talento humano con la supervisión y cumplimiento de esta actividad.

Otra de las actividades que se debe hacer el seguimiento es al procedimiento de requisitos legales por medio de una matriz de requisitos legales y se hace con la evaluación del cumplimiento de requisitos legales que lo hace la persona encargada de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con los tiempos establecidos por las normas legales, planeación de seguimiento en planta y cultivos, por parte de los supervisores a los proveedores que ingresan a la empresa y el cumplimiento en la normatividad legal, por medio de formatos que serán suministrados por el encargado de seguridad y salud en el trabajo quien es el encargado de revisar si se está dando cumplimiento en las fechas fijadas para la entrega de documentos, completa cobertura de afiliación, incluidos contratistas dando cumplimiento a las políticas de contratación que están a cargo de talento humano y el encargo de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la normatividad, le da cumplimiento por medio de una plantilla de chequeo.

Ahora bien, el cumplimiento de requisitos legales de SST es responsabilidad de la persona encargada de la seguridad y salud en el trabajo, quien en compañía de talento humano revisan el cumplimiento con las fechas establecidas en las normas y leyes establecidas para tal fin, el cumplimiento del personal con los EPP dentro de la empresa es el encargado de seguridad y salud en el trabajo que pasa supervisión por todas las áreas para revisar el cumplimiento y debe hacer un seguimiento y un reporte, para el encargado de talento humano del personal, quien no



tenga de forma adecuada los EPP, registro de ingreso y egreso del personal que tenga los elementos de seguridad para poder ingresar y que se le entregue el protocolo de instalaciones seguras y código de conducta para el cumplimiento se debe llevar un registro que será suministrado por el encargado de seguridad y salud en el trabajo, quien hace la revisión de la información y en conjunto con el encargado de talento humano, hacen el seguimiento y el cumplimiento.

3.3. Gerencia de Riesgos Laborales - Gestión del Riesgo

3.3.1. Comunicación y consulta

La empresa tiene definido el procedimiento para la comunicación y consulta de la SST, el cual establece el modo y la forma en la que deberán darse las comunicaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo; teniendo en cuenta que, en el mismo, se definen los criterios de notificación de las condiciones de riesgo, así como el modo y la forma en la cual se realizan las comunicaciones internas y externas (anexo H).

3.3.2. Alcance, Contexto y Criterios

Aplica para todos los trabajadores directos e indirectos de Café Quindío S.A.S., proveedores, visitantes y partes interesadas. En este orden de ideas, la valoración de los riesgos en la empresa Café Quindío S.A.S., se realizó en el año 2020, bajo la metodología suministrada por la ARL SURA (2020), la cual explica que esta metodología:



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 32**

Establece los niveles de riesgo, a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias o severidad, por la afectación en la salud, suspensión de las actividades, pérdidas económicas, pérdidas de imagen o de información (p. 1).

Para la evaluación del riesgo, la empresa hace uso de la herramienta de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) suministrada por la ARL SURA y la cual se realiza directamente en la plataforma de dicha ARL, utilizando la metodología 4x4. Algunos de los aspectos tomados en cuenta en esta metodología son:

- Análisis de los equipos y las actividades que son realizadas en cada proceso o servicio.
- Análisis de los peligros asociados y los riesgos que para la seguridad y salud en el trabajo se pueden generar.
- Controles y defensas actuales existentes.

La evaluación del riesgo se realiza de manera cuantitativa y cualitativa y entre los insumos utilizados para su realización está la consulta de la matriz de requisitos legales aplicables al riesgo a evaluar, los procesos, actividades y tareas teniendo en cuenta el contexto de la empresa, todo esto se define en el procedimiento de matriz de riesgos (anexo I).



3.3.2.1. Definición del Alcance.

Procesos, actividades, tareas desarrolladas por la organización, empleados, contratistas, subcontratistas, estudiantes.

3.3.2.2. Contexto Interno y Externo.

Se trata de un resumen enfocado en los riesgos, por lo tanto, a partir de las validaciones realizadas anteriormente, con el uso de la matriz DOFA, POAM y PCI, se pudo encontrar que en la actualidad Café Quindío S.A.S., cuenta con una capacidad de respuesta interna promedio; sin embargo, urge la necesidad de gestar mayores niveles de adopción de cultura en prevención del riesgo, en especial, en los cargos de liderazgo puesto que, de esta forma se obtendrán mayores resultados y posiblemente mayores niveles de inversión en referencia a la gestión del riesgo por parte de la organización.

Esta cultura que se pretende gestar y promover a nivel interno, también es necesario llevarla a nivel de política de cumplimiento y de verificación para todos los actores externos de la organización, dado que la adhesión de estos conllevará a que no solo la empresa sea un lugar de prevención, sino que se alcanzará a nivel externo que también las empresas aliadas de la misma manera se realice la mitigación y disminución de posibles gastos ocasionados por el aumento de accidentes o incidentes de trabajo. Finalmente, se identifica, además, la urgencia de desarrollar el plan de ayuda mutua, procedimientos efectivos de comunicación de las políticas asociadas a riesgo laboral y las distintas actividades para la mitigación de estos.



3.3.2.3. Definición de los criterios del riesgo.

Se realiza el análisis del riesgo y su respectiva interpretación y control teniendo en cuenta los elementos definidos en la metodología para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) proporcionada por la ARL SURA (anexo J).

3.3.3. Evaluación del riesgo

La evaluación del riesgo se realiza teniendo en cuenta valoraciones cualitativas y cuantitativas respecto de los riesgos identificados y los controles actuales que tiene la organización (anexo J).

3.3.3.1. Generalidades.

Al momento de evaluar los riesgos de la empresa, se toman en cuenta los controles implementados por la organización con base a los siguientes criterios establecidos en la metodología de matriz de riesgos:

- Eliminación.
- Sustitución.
- Controles de ingeniería.
- Señalización / advertencias y/o controles administrativos.
- Equipos de protección personal.



Una vez valorados los controles definidos por la empresa, se procede a evaluar el riesgo teniendo en cuenta la probabilidad y la severidad, conforme con lo establecido en el procedimiento para la identificación de peligros y riesgos (anexo I).

3.3.3.2. Definición de riesgos.

- **Biológicos:** Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus, derivados de origen vegetal, macroorganismos (mordeduras, golpes, pisadas de animales, picadura de insectos, etc.) y parásitos.
- **Carga física:** Carga dinámica por movimientos repetitivos, carga dinámica por sobreesfuerzos de la voz, carga estática de pie, carga estática sentado, carga dinámica por esfuerzos.
- **De la naturaleza:** Precipitaciones – tormentas, huracanes- vendaval, incendio forestal, inundación - desbordamiento de ríos, descargas atmosféricas (rayos), sismo – terremoto, derrumbe – deslizamientos.
- **Físico:** Disconfort térmico por calor, disconfort térmico por frío, iluminación deficiente y/o en exceso, presiones barométricas bajas, radiaciones ionizantes (rayos x, alfa, beta y gama), radiaciones no ionizantes (microondas, infrarroja, radiofrecuencias), ruido, vibraciones, presiones barométricas altas, temperaturas extremas por calor y por frío.
- **Físico – Químico:** Materiales y sustancias explosivas, sustancias inflamables, materiales y sustancias combustibles.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 36**

- **Locativo:** Deficiencias en escalas, escaleras, deficiencias en almacenamiento, deficiencias en cielorrasos, cielos falsos, deficiencias en estructura (vigas, Columnas, etc.), deficiencias en orden y aseo, deficiencias en paredes, muros, divisiones, deficiencias en pasamanos, barandas, deficiencias en pisos, deficiencias en plataformas, deficiencias en puertas, deficiencias en rampas, deficiencias en techos, deficiencias en túneles, deficiencias en ventanas, claraboyas, deficiencias en vías, caminos, senderos.
- **Mecánico:** Superficies calientes, manejo de máquinas y herramientas manuales, superficies o herramientas cortantes, punzantes, proyección de partículas.
- **Izaje y cargas suspendidas:** Objetos que caen, ruedan, se deslizan, se movilizan, partes en movimiento, sistemas de transmisión y puntos de operación.
- **Psicosocial:** Factores intralaborales, extralaborales e individuales.
- **Públicos:** Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia.
- **Químicos:** Gases y vapores, líquidos (nieblas y rocíos), sólidos (polvos orgánicos, polvos inorgánicos, fibras, humos metálicos y no metálicos).
- **Tareas de alto:** Trabajo en alturas por encima de 1.50 metros, sin sistemas de protección intrínseca, tareas de alto riesgo, trabajo en excavaciones o brechas, trabajo con energías peligrosas, trabajos en caliente, corte y soldadura, trabajo en espacios confinados.
- **Movilidad:** Transporte de personas, movilización peatonal, transporte de mercancías.



3.3.3.3. Análisis del riesgo.

De acuerdo con la información de la tabla 1, se evidencia que, en total, se han identificado, evaluado y valorado por parte de la empresa un total de 106 riesgos de los cuales, la mayoría están dados por riesgo de tipo mecánico, 23 agentes identificados de carga física, 21 agentes de riesgo identificados y, en tercer lugar, se tiene el riesgo locativo con 17 agentes de riesgo identificados.

En cuanto a su distribución por nivel de riesgo, la mayoría de los riesgos hallados están valorados como importantes y moderados correspondiendo a 45 agentes de riesgo clasificados como de riesgo importante y 40 como de riesgo moderado. Frente a los riesgos clasificados como bajos se encuentran 16 y críticos se identifican 5 riesgos (tabla 1).

Tabla 1

Agentes de riesgos de la empresa Café Quindío S.A.S., por nivel

Riesgos	Bajo	Moderado	Importante	Crítico	Sin valorar	Resumen
Biológico	0	0	0	1	0	1
Carga física	1	20	0	0	0	21
De la naturaleza	0	0	4	0	0	4
Físico	1	6	1	0	0	8
Físico – químico	0	0	5	0	0	5
Locativo	4	4	9	0	0	17
Mecánico	2	5	16	0	0	23
Movilidad	0	1	4	0	0	5
Psicosocial	0	0	1	0	0	1
Públicos	1	0	3	0	0	4
Químicos	7	2	0	0	0	9
Tareas de alto riesgo	0	2	2	4	0	8
Resumen	16	40	45	5	0	106

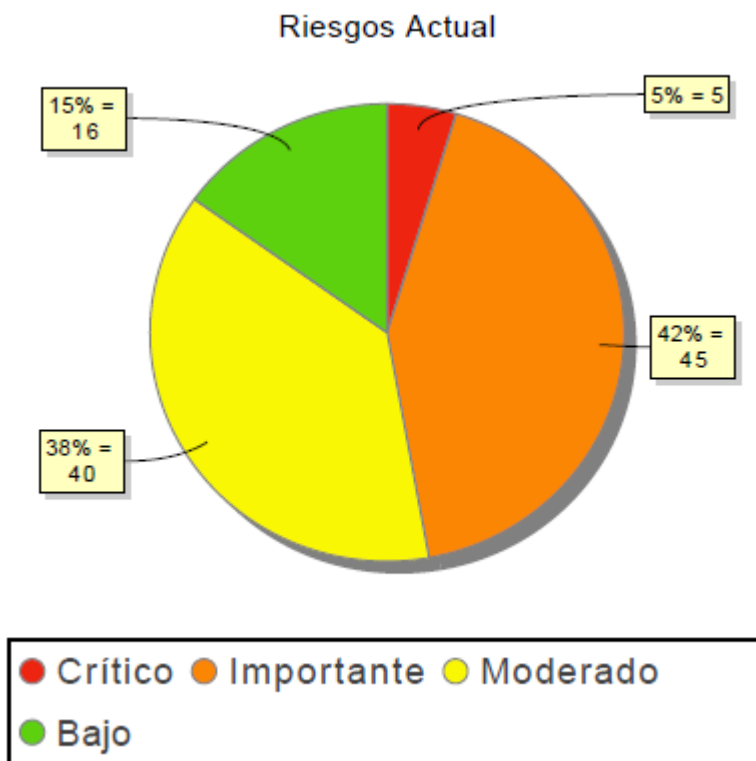
Nota. Elaboración propia, de acuerdo con el análisis realizado a la empresa.



Los riesgos críticos de la empresa Café Quindío S.A.S., corresponden al 5% del total de riesgos identificados en la organización, de acuerdo con la información de la figura 2.

Figura 2

Distribución de riesgos en la empresa Café Quindío S.A.S.



Nota. Elaboración propia, de acuerdo con el análisis realizado a la empresa.

Del total de riesgos críticos identificados en la empresa 4 corresponden al agente de tareas de alto riesgo y 1 al agente de riesgo biológico. Los riesgos críticos relacionados con tareas de alto riesgo corresponden al proceso de producción y están relacionados con procesos de



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 39**

trabajos en caliente, corte y soldadura. En el momento, la empresa cuenta con la valoración del riesgo biológico como crítico, tanto para los procesos operativos como administrativos desarrollados por la organización. En la tabla 2, se resumen los riesgos críticos identificados.

Tabla 2

Resumen de los riesgos críticos identificados en la empresa Café Quindío S.A.S.

Área	Proceso	Actividad	Agente del Riesgo	Nivel de Riesgo
Fábrica	Producción	Producción de café	Tareas de alto riesgo (Trabajos en caliente, corte y soldadura)	Crítico
Fábrica	Producción	Producción de galletas con café	Tareas de alto riesgo (Trabajos en caliente, corte y soldadura)	Crítico
Fábrica	Producción	Producción de arequipe y mermelada	Tareas de alto riesgo (Trabajos en caliente, corte y soldadura)	Crítico
Fábrica	Producción	Producción de merenguitos	Tareas de alto riesgo (Trabajos en caliente, corte y soldadura)	Crítico
Fábrica	Operativo y administrativo	Producción de merenguitos	Biológico (Microorganismos tipo hongos, bacterias y-o virus)	Crítico

Nota. Elaboración propia, de acuerdo con el análisis realizado a la empresa.

Los colaboradores participan en la identificación de riesgos con el reporte de actos y condiciones inseguras y en las inspecciones que se realizan por parte del COPASST y el área de seguridad y salud en el trabajo registra las manifestaciones de los trabajadores, frente a los



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 40**

riesgos que ellos consideran están presentes en sus labores. En las charlas de seguridad, también se fomenta por parte del área de seguridad y salud en el trabajo la importancia del reporte de las situaciones de peligro que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales o daño a la propiedad. Para la identificación de los riesgos, se toman en cuenta las siguientes fuentes:

- Requisitos legales y de otra índole de acuerdo con el registro Verificación de Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registros de Incidentes y Accidentes.
- Reporte de Actos y Condiciones Inseguras.
- Registro de No conformidades.
- Comunicaciones de empleados y partes interesadas.
- Información sobre instalaciones, procesos y actividades.
- Funcionarios, contratistas y visitantes involucrados en las actividades.
- Inspecciones de seguridad.
- Entrevistas al personal.

Una vez identificados los diferentes riesgos y valorados conforme a la metodología definida por la empresa, el seguimiento está a cargo del área de seguridad y salud en el trabajo y la implementación de los controles a cargo de todos los niveles de la empresa.



3.3.3.4. Valoración de riesgos.

Teniendo en cuenta que la metodología adoptada por la empresa es de 4x4, los criterios de valoración de los riesgos, se toman en cuenta la severidad, la cual se aplica teniendo en cuenta si la misma es baja, media, alta o muy alta, según los parámetros que se presentan a continuación.

- La baja severidad, se valora de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Sin lesión o lesiones sin incapacidad.
 - Pérdidas menores a 15 SMMLV (L).
 - El evento ocasiona pérdidas menores o iguales al 5% del EBITDA (P&P).
 - Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento interno.
 - Suspensión de la actividad máximo.
 - No hay pérdida de la información.
- La severidad media, se valora de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Lesión o enfermedad con incapacidad temporal, NO permanente.
 - Pérdidas entre 16-50 SMMLV (L).
 - El evento ocasiona pérdidas mayores Al 5% del EBITDA y menores o iguales al 10% del EBITDA (P&P).
 - Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento local.
 - Suspensión de actividad entre 4-6 días.
 - Pérdida de la información, pero con respaldo.
- La severidad alta, se valora de acuerdo con los siguientes criterios:



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 42**

- Lesión o enfermedad con posibilidad de generar incapacidad permanente parcial.
- Pérdidas entre 51-100 SMMLV (I).
- El evento ocasiona pérdidas mayores Al 10% del EBITDA y menores o iguales al 12% del EBITDA (P&P).
- Afectación a la imagen de empresa solo de conocimiento nacional.
- Suspensión de la actividad entre 7-15 días.
- Pérdida de la información sin respaldo.
- Por último, la valoración muy alto toma en cuenta los siguientes criterios:
 - Lesión o enfermedad que pueda generar invalidez o muerte.
 - Pérdidas mayores a 100 SMMLV (L).
 - El evento ocasiona pérdidas mayores Al 12% del EBITDA (P&P).
 - Afectación a la imagen de la empresa a nivel internacional, suspensión de actividad más de 16 días.
 - Afectación muy alta al cronograma y/o al presupuesto.
 - Pérdida de la información crítica sin respaldo.

La probabilidad del riesgo, por otra parte, valora los controles con los cuales cuenta la empresa, tomando en consideración los siguientes elementos:

- Probabilidad de riesgo baja
 - Los controles y defensas establecidos hacen improbable la materialización del riesgo.
- Nunca se ha expresado.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 43**

- Difícil que ocurra.
- Puede ocurrir en circunstancias excepcionales.
- Probabilidad de riesgo media
 - Los controles y defensas establecidos hacen posible la materialización del riesgo.
 - Ya se ha expresado alguna vez.
 - Mediana probabilidad de ocurrencia.
- Probabilidad de riesgo alta
 - Los controles y defensas establecidos hacen completamente probable la materialización del riesgo.
 - Significativa probabilidad de ocurrencia.
- Probabilidad de riesgo muy alta.
 - Los controles y defensas establecidos hacen inminente la materialización del riesgo.
 - Alta probabilidad de ocurrencia.

Una vez se obtiene la severidad y la probabilidad, se realiza la valoración del riesgo, como se muestra en la figura 3.

Figura 3

Valoración del riesgo, según la severidad y la probabilidad

4x4

PROBABILIDAD	MUY ALTA	MODERADO	IMPORTANTE	CRITICO	CRITICO
	ALTA	MODERADO	IMPORTANTE	IMPORTANTE	CRITICO
	MEDIA	BAJO	MODERADO	IMPORTANTE	IMPORTANTE
	BAJA	BAJO	BAJO	MODERADO	MODERADO
		BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
SEVERIDAD					

Nota. Elaboración propia, de acuerdo con el análisis realizado a la empresa.

3.3.4. Tratamiento del Riesgo

Para el seguimiento de los hallazgos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, se propone la implementación de una Matriz de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (ACPM), la cual, permite llevar un control frente a la intervención de los riesgos en la empresa, así como de las acciones resultante de esas intervenciones (anexo K).

Para la ejecución del seguimiento en materia de riesgos, se toman en cuenta elementos como origen del hallazgo, la descripción del riesgo que requiere ser gestionado, el responsable de la implementación, fechas de seguimiento, prioridad, estado de la gestión, registro, entre otros elementos (anexo K).



3.3.4.1. Generalidades.

A nivel general, como lo va a manejar la empresa, la matriz de seguimiento, se tiene en cuenta que el responsable del seguimiento a las acciones de intervención descritas en la Matriz de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (Matriz ACPM) es la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, las responsabilidades de implementación estarán definidas de acuerdo, con el tipo de control que se requiere, así:

- **Capacitación:** los responsables serán los líderes de cada proceso y la coordinadora de SST.
- **Control en la fuente:** el responsable será el líder de mantenimiento con acompañamiento de la coordinadora de SST.

Cuando se requiera gestión de recursos ante la alta dirección, la obligación de dicha gestión será tanto del área de seguridad y salud en el trabajo como del área o proceso que requiere la intervención. Por su parte, para la priorización de la intervención de los riesgos se tendrá en cuenta, de acuerdo con lo definido en el procedimiento para la identificación de riesgos, los riesgos que fueron considerados como críticos, los cuales tendrán una prioridad de intervención alta; los riesgos importantes y moderados tendrán una intervención de tipo media y los riesgos clasificados como bajos tendrán una prioridad baja, conforme lo definido en la matriz ACPM, la cual permite llevar un seguimiento y control de las acciones ejecutadas (anexo K).



3.3.4.2. Selección de las opciones para el tratamiento del riesgo.

Una vez identificados, evaluados y valorados los riesgos por parte de la empresa, a través de la matriz de riesgos, se sugiere que los hallazgos encontrados sean registrados en la matriz de ACPM, en la cual se establece la acción requerida para su gestión, así como el seguimiento para su ejecución. Los riesgos para intervenir siempre tendrán como responsable de su gestión al líder del proceso de seguridad y salud en el trabajo, así como el líder del proceso donde se realizó el hallazgo (anexo K).

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

Los planes para la gestión del riesgo a intervenir deberán tener en cuenta lo estipulado en la metodología para la identificación de peligros y riesgos adoptada por la organización, la cual contempla la priorización de los riesgos, para definir cuáles son las prioridades en la intervención, siendo los clasificados como críticos, los primeros a intervenir.

Una vez priorizados los riesgos los controles para la implementación de los planes de acción se tendrá en cuenta la jerarquía de controles en la fuente, en el medio y en el trabajador para su respectiva intervención.

3.3.5. Seguimiento y revisión de riesgos

El seguimiento y revisión de los riesgos estará a cargo del responsable del SG-SST de la empresa y la periodicidad del seguimiento se propone de forma mensual, registrando en la matriz ACPM las acciones realizadas. De forma anual, en el procedimiento de rendición de cuentas de



la empresa y de revisión por la dirección, se incluirá el seguimiento realizado a la matriz de ACPM, indicando cuantos hallazgos pudieron cerrarse y cuantos continúan abiertos, así como las razones por las cuales no se han cerrado. Paralelamente, se deberá registrar en la matriz de riesgos los controles implementados, así como los seguimientos realizados con su respectivo responsable.

3.3.6. Registro e informe

Se propone que de forma mensual se elabore un informe y sea socializado en los comités generales, a los cuales asisten los líderes de proceso, que como mínimo contenga la siguiente información, la cual hace parte del contenido de la Matriz de Acciones Preventivas Correctivas y de Mejora (matriz ACPM) (anexo K) y del instructivo de la matriz ACPM (anexo L):

- Fecha del hallazgo.
- Fecha de notificación a la persona y/o proceso responsable de su implementación y/o gestión.
- Número de hallazgos relacionados con riesgos, discriminados por priorización de intervención: alta, media y baja conforme con la matriz.
- Fecha propuesta para la ejecución de la intervención.
- Indicador de gestión de cumplimiento de los planes de acción por proceso.
- Informe de los riesgos gestionados relacionando las evidencias de su ejecución.

En términos generales, la presentación de los informes mensuales, servirán de insumo para la rendición de cuentas y la revisión por la dirección a final del año.



3.4. Seguimiento y mejoramiento

3.4.1. Identificación y manejo de Oportunidades.

El presente modelo gerencial ha permitido realizar una evaluación del estado actual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización Café Quindío S.A.S. y ha permitido también que se identifiquen en su interior las principales oportunidades de mejoras. Este modelo no solo permitirá a la organización encontrarse en contexto en materia de riesgos laborales, sino que también brinda la apertura a que se generen las propuestas y planes de acción requeridos, los cuales llevarán el sistema de gestión a un mayor impacto en la fuerza laboral. A modo de conclusión, es posible establecer que las principales oportunidades de mejora en esta organización son las siguientes:

- No se ha contemplado evaluar la intervención del sistema de gestión a la luz del Decreto 1072 de 2015, lo cual propicia que, no se realice observancia y seguimiento a diversos procesos, como lo son los planes de ayuda mutua, transmisión efectiva de información al COPASST, entre otros aspectos a mejorar. Ante esta situación, se realiza el análisis del sistema de conformidad con los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y se obtienen los resultados y planes de acción plasmados en el anexo M.
- Matriz de peligros sin evaluar hace 2 años, durante este tiempo la organización seguramente, ha realizado procesos de evolución que aún no se tienen contemplados, ni identificados y mucho menos, se ha realizado su respectivo seguimiento.



- Funcionamiento deficiente de comunicación con el COPASST, lo cual ha causado que las responsabilidades del sistema de gestión recaigan sobre el representante del cargo y se limiten las acciones de participación de colaboradores y demás interesados.
- Estructura y mapa de procesos no definido, lo cual impide brindar orden y seguimiento no solo a la estructura organizacional, sino también a la definición de procesos y responsabilidades respecto a SST en las distintas áreas.

3.4.2. Planes de Acción.

A fin de gestionar de manera oportuna y pertinente los hallazgos encontrados en el presente modelo, se crea una matriz con definición de objetivos y responsables. De esta manera se pretende gestionar la mayor cantidad de oportunidades de mejora encontradas, a lo largo del proceso de evaluación y también brindar soporte y responsabilidad a las distintas áreas partícipes del éxito del correcto funcionamiento del sistema de gestión (anexo E).



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 50**

Referencias

ARL SURA. (2020). *Reporte de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos de Café Quindío S.A.S.* Archivo en formato PDF.

Café Quindío S.A.S. (10 de noviembre de 2022). *Nosotros.*

<https://www.cafequindio.com.co/nosotros/#/>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales [Osalan]. (28 de marzo de 2017). *Qué es la Prevención de riesgos laborales.* <https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

Ley 1562. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. *Diario Oficial No. 48.488.*

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (7 de julio de 2021). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.* <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Ministerio de Trabajo. (mayo de 2022). *Propuesta Resolución Por la cual se adoptan las Guías de Prevención de exposición a Riesgo Biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadores Empleadores, Empresas Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud (...) Riesgos.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Ultima+Guia+RB+8.mar.22.pdf/dc9cebca-2691-57fe-e043-4f1e902aa0e0?t=1652839984439>



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 51**

Organización Summa. (4 de octubre de 2018). *Consejos útiles para definir el posicionamiento de marca*. <https://summa.es/blog/consejos-utiles-para-definir-el-posicionamiento-de-marca/>

Payo, M. (2007). *La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management*. [Tesis del Master en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras]. Universitat de Barcelona. http://www.servidor-gestisqs.com/ub/intranet/PDF/tesis_alumnos/Tesis_Marco_Payo_Gerencia_de_Riesgos.pdf

Ricerche, S. (31 de octubre de 2020). *Qué significa innovar y por qué es importante hacerlo*. <https://www.sardegnaimpresa.eu/es/informacion-en-profundidad/investigacion-e-innovacion/que-significa-innovar-y-por-que-es-importante#:~:text=Por%20innovaci%C3%B3n%20entendemos%20la%20introducci%C3%B3n,establecidas%20para%20hacer%20cosas%20nuevas.>

Secretaría Distrital de Planeación. (s.f.). *Accidente de trabajo*.

<https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/accidente-de-trabajo>



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 52**

Anexos

Anexo A. Estructura del Sistema de Indicadores de la empresa Café de Quindío S.A.S.

Proceso	Objetivo	Indicador	Límite de control		Meta
Gestión Humana	Disminuir la Rotación a un 4%	(Personal retirado / Personal Activo)*100	Max	6%	4%
Gestión Humana	Reducir el ausentismo en un 5%	(Número de Día de ausentismo/ Número de días laborales)*100	Max	10%	5%
Gestión Humana	Cumplir con las necesidades de personal en un 100%	(Personal Retirado/Vacantes cubiertas máximo a los 20 días)*100	min	90%	100%
Gestión Humana	Cumplir con el programa de inducción del personal que ingresa en un 100%	(Personal con programa de inducción / personal contratado)*100	Min	90%	100%
Gestión Humana	Realizar reinducción anual al 100% a todo el personal vinculado a la compañía.	(Personal con programa de reinducción / personal activo con más de un año de permanencia)*100	Min	90%	100%
Gestión Humana	Cumplir con las acciones encaminadas a la estrategia mensualmente en un 100%.	(Programas ejecutadas mensualmente/ Actividades programadas)*100	Min	90%	100%
Gestión Humana	Cumplir con el plan de Bienestar en un 100%	(Personal beneficiado con el programa de bienestar / Personal convocado)*100	Min	90%	100%
Gestión Humana	Realizar la Gestión de cobro de incapacidad mensual en un 100%	(Valor del recaudo por concepto de incapacidades/(Cuentas por cobrar por incapacidades-Valor incapacidades negadas))*100	Max	100%	100%
Gestión Humana	Pagar dentro de los 15 días Hábiles las Liquidaciones por terminación de contrato.	(Liquidaciones pagadas con 15 días o menos de retiro de personal / Total de liquidaciones pagadas)*100	Min	100%	100%
Gestión Humana	Garantizar la afiliación del 100% de los empleos máximo al 3 día hábil de la contratación	(Personal afiliado al sistema de SS máximo al 3 día hábil /Personal contratado)*100	Max	100%	100%
Gestión Humana	Solucionar de manera oportuna en un periodo de 3 días hábiles las necesidades del cliente interno en un 100%	(Requerimientos resueltos a satisfacción máximo en 3 días / Requerimientos realizados al área de Talento Humano)*100	Min	100%	100%



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 53**

Gestión Humana	Prevenir los accidentes de trabajo logrando una tasa del 0%	(Empleados accidentados/ Total empleados)*100	Max	6%	0%
Gestión Humana	Realizar el 100% de las investigaciones de accidentes de trabajo	(Investigaciones de Accidentes de Trabajo / Accidentes de Trabajo)*100	Min	98%	100%
Gestión Humana	Mantener un ausentismo por incapacidad medica en un 10%	(Número de días ausentismo por incapacidad/Número de días laborales mensualmente)*100	Max	15%	10%
Gestión Humana	Mantener actualizada en un 100% la matriz de SST.	(Matriz actualizada con la nueva normatividad/Nueva normatividad en SST)*100	Min	100%	100%
Gestión Humana	Garantizar que el 100% de colaboradores que requieren elementos de protección personal tengan los mismos	(Número de empleados que usan adecuadamente los EPP / Número de empleados a los que se les realiza inspección de EPP)*100	Min	98%	100%
Compras	Garantizar que no existan agotados en ningún área de la empresa	(Total de compras efectuadas y recibidas a tiempo/ Total de pedidos realizadas al mes)*100	Límite de control Mínimo	98%	100%
Compras	Reducir costos de compras 10% con relación al valor vigente del mercado	(Valor compras del trimestre/ Valor compras del Trimestre al valor vigente del mercado)	mínimo	10%	\$ 200.000.000
Compras	Realizar alianzas estratégicas con proveedores antiguos y/o nuevos para la eficiencia en plazos de pagos y cumplimiento en entregas.	((# de alianzas estratégicas/ Total de Proveedores)) *100	Min	95%	100%
Compras	Evaluar los proveedores de acuerdo con los cumplimientos establecidos en la norma.	Evaluación de proveedores	Límite de control	100%	100%
Compras	Evaluar las compras realizadas y recibidas en cuanto a calidad y cantidad.	Calidad y cantidad	Límite de control	100%	100%
Compras	Control y gestión de devoluciones de insumos y materias prima ocasionadas por defectos en la producción o faltantes en cajas Master.	Gestión de Devoluciones / compras	Límite de control	100%	100%
Gerencia Financiera	Cumplimiento presentación de impuestos	(Fecha establecida para la presentación de impuestos / Fecha de presentación de impuestos)*100	Min	100%	100%



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 54**

Gerencia Financiera	Pago Oportuno de Nómina	(Empleados con pago oportuno de nómina/ Empleados de la Entidad)*100	Min	100%	100%
Gerencia Financiera	Cumplimiento de Tesorería	(Cuentas por pagar oportunas/Cuentas por pagar)*100	Min	95%	100%
Gerencia Financiera	Cumplimiento en la presentación de informes	(Fecha establecida para la presentación de informes / Fecha de presentación del informe)*100	Min	95%	100%
Gerencia Financiera	Facturación Oportuna	(Fecha establecida para la entrega de la facturación/ Fecha de entrega de la facturación)*100	Min	100%	100%
Gerencia Financiera	Informe Oportuno Proveedores	(Fecha establecida para la presentación del Informe / Fecha de presentación del informe)*100	Min	95%	100%
Gerencia Financiera	Informe Oportuno Comercial	(Número de clientes con cartera vencida / Número de clientes reportados a comercial)*100	Min	95%	100%
Gerencia Financiera	Marcación de Activos Fijos	(Activos marcados mes/ Activos comprados en el mes)*100	Min	100%	100%
Gerencia Financiera	Control de Activos	(Activos ingresados al Sistema/ Total Activos propiedad de la empresa)*100	Min	100%	100%
Gerencia Financiera	Informe por Centro de Costos	(Clientes Facturados Mensualmente/Informe P&G por Centro de Costos)*100	Min	100%	100%
Gerencia Financiera	Disminución Notas Crédito	(Número de notas crédito mensual / Número de facturas)*100	Max	5%	0%
Gerencia Financiera	Presentación Análisis Financiero Reunión de Gerencia	(Análisis Financiero presentado / Informes programados)*100	Min	95%	100%
Gerencia Financiera	Cumplimiento presupuesto gastos administrativos	(Gastos Reales/Presupuesto de Gastos)*100	Max	110%	100%
Gerencia Financiera	Cumplimiento Requerimientos de Gerencia	(Actividades cumplidas comité de gerencia / Actividades programadas comité de gerencia)*100	Min	80%	100%
Gerencia Financiera	Seguimiento Presupuesto vigencia 2021	Informe mensual ejecución presupuesto vigencia 2021	Min	80%	100%
Gerencia Financiera	Seguimiento Flujo de Caja vigencia 2021	Informe mensual Flujo de Caja vigencia 2021	Min	80%	100%
Control de Calidad	Realizar análisis microbiológicas en puntos críticos del proceso, para garantizar la inocuidad del producto terminado en un 100%	(total unidades producidas conformes/total unidades fabricadas)*100	min	98%	100%

Nota. Adaptado de la información suministrada por la empresa Café de Quindío S.A.S.

	MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO	CODIGO: VERSION: 1 PAGINA: 55
--	---	--

Anexo B. Matriz PCI para la empresa Café de Quindío S.A.S.

Pasos para la elaboración de la matriz de evaluación de capacidad interna o MEFI						
1. Elabore la lista de fortalezas y debilidades internas de la empresa. Mínimo 3 y máximo 5.						
2. Ponderaciones: Asigne la ponderación a cada variable. Esta es un valor entre 0 (no importante) y 1 (muy importante). La ponderación indica el grado de importancia con respecto al éxito de la empresa en la industria. Independiente de que sea fortaleza o debilidad, las mayores ponderaciones se asignan a las variables de más influencia en el desempeño organizacional. La suma de todas las ponderaciones debe ser igual a 1.						
3. Calificaciones: Asigne la calificación a cada variable. Es un valor que va de 1 a 4. Para fortaleza menor: 3 o fortaleza mayor: 4. Para debilidad menor: 1 o debilidad mayor: 2.						
4. Puntuación ponderada: Se multiplica la ponderación de cada variable por su calificación, para obtener el resultado o la puntuación ponderada.						
5. Ponderación total: Se suman las puntuaciones ponderadas para determinar la puntuación ponderada de la organización.						
FACTORES INTERNOS CLAVE	Ponderación (P) [0 y 1]	Fortaleza		Debilidad		
		Calificación (C) [3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1 o 2]	Puntuación ponderada (P*C)	
Fortalezas internas						1,9
PERFILES DE MIEMBROS DE LOS EQUIPOS DE SST	0,32	4	1,28			
CULTURA ORGANIZACIONAL	0,08	4	0,32			
CONSCIENCIA EN EL LIDERAZGO DE LA IMPORTANCIA DEL SGSST	0,09	3	0,27			
Debilidades internas						2,7
FALTA DE ESTABLECIMIENTO DE ROLES EL INTERIOR DEL SG-SST	0,32		1,28	2	0,64	
AUSENCIA DE FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	0,08		0,08	1	0,08	



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 56**

PENDIENTE AUMENTO DE INVERSIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN, ESPECIALMENTE EN TEMAS DE MANTENIMIENTO Y ALARMAS.	0,09		2	1	2	
Ponderación TOTAL:						
Si la puntuación ponderada total es inferior a la media (2,5), significa que es una organización con serias debilidades. Es necesario analizar exhaustivamente las categorías y variables críticas.						
Si la puntuación ponderada está entre (3,5 y 4), indica que es una organización con más fortalezas que debilidades. Es necesario identificar las fortalezas más altas, para contrarrestar las debilidades.						
Conclusión del análisis general interno:						
6. Conclusión del análisis interno: En un párrafo de máximo 4 líneas, redacte la conclusión. Recuerde que 4 corresponde a la ponderación más alta; 2,5, a la media y 1, a la más baja.						
La organización Café Quindío cuenta con un amplio aspecto potencial para el desarrollo del sistema de gestión de SST, sin embargo es importante aumentar la preparación de los líderes y el despliegue de la cultura de SG-SST en ellos, a fin de alcanzar mayor flexibilidad y capital de inversión para el desarrollo de sistemas de gestión en temas importantes como las áreas de mantenimiento y sistemas sonoros lo cual podría potenciar la capacidad de respuesta y disminuir los riesgos a los cuales se enfrenta la empresa.						

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 57**

Anexo C. Matriz POAM para la empresa Café de Quindío S.A.S.

Pasos para elaboración de la matriz de factores externos						
1. Determine los factores de éxito en los que se incluyan oportunidades y amenazas.						
2. Concédale un peso entre 0,0 (no importante) y 1,0 (absolutamente importante) a cada uno de los factores. La suma de todos los pesos debe dar 1,0.						
3. Ponga una calificación entre 1 y 4 para cada factor con el objeto de indicar la relevancia que tiene para la empresa. 4 es una respuesta superior; 3, una respuesta superior a la media; 2, una respuesta media; 1, una respuesta mala.						
4. Multiplique el peso por la calificación con el fin de obtener una calificación ponderada para cada variable.						
5. Sume las calificaciones ponderadas y así conocerá el valor ponderado de toda la organización.						
Nota: los pesos del paso 2 tienen relación con la industria, y las calificaciones del paso 3 aluden a la compañía.						
Validaciones						
- El total de los pesos asignados debe sumar 1.0.						
Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]						
Factor	Ponderación (P) [0 y 1]	Oportunidad		Amenaza		
		Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	
Oportunidades externas						2,24
Desarrollo del plan de ayuda mutua	0,28	4	1,12			
Aumento de la cultura de SST	0,16	3	0,48			
Adquisición de software para la implementación del SG-SST	0,16	4	0,64			
			0			
Amenazas externas						1,25
Clientes y proveedores que no se adaptan a la disciplina de SST de Café Quindío S.A.S.	0,15		0,6	4		
Aumento de AL Y EL	0,1		0,2	2		
Cambio en las normas vigentes	0,15		0,45	3		



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 58**

	1,00		3,5		0,0	3,5
Ponderación total						
Interpretación del análisis externo						
Recuerde que 4 corresponde a la ponderación más alta; 2,5, a la media y 1, a la más baja. 4 indica que la organización responde muy bien a las oportunidades y amenazas del sector o de la industria; en sus estrategias se aprovechan las oportunidades existentes, y se minimizan los posibles efectos adversos de las amenazas externas. 1 señala que las estrategias de la empresa NO aportan a la capitalización de oportunidades, y tampoco evitan las amenazas externas.						
Conclusión del análisis general externo: En un párrafo de máximo 4 líneas redacte la conclusión.						
Café Quindío S.A.S., es una organización con respuestas positivas a las demandas del entorno en temas asociados a SST, es necesario con premura alcanzar posicionamiento en materia de seguridad y salud a fin de disminuir la desafiliación cultural de clientes proveedores y colaboradores, así como los contratistas y todas las personas que ingrese a sus instalaciones. Para de esta forma reforzar el posicionamiento y el nombre de la organización en materia de SST.						

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 59**

Anexo D. Matriz DOFA de la empresa Café de Quindío S.A.S.

Pasos para la elaboración de una matriz DOFA		
1. Haga una lista de las oportunidades externas clave.		
2. Haga una lista de las amenazas externas clave.		
3. Haga una lista de las fuerzas internas clave.		
4. Haga una lista de las debilidades internas clave.		
5. Adapte las fuerzas internas a las oportunidades externas y registre las estrategias FO resultantes.		
6. Adapte las debilidades internas a las oportunidades externas y registre las estrategias DO resultantes.		
7. Adapte las fuerzas internas a las amenazas externas y registre las estrategias FA resultantes.		
8. Adapte las debilidades internas a las amenazas externas y registre las estrategias DA resultantes.		
Dimensiones internas vs. Dimensiones externas	Oportunidades	Amenazas
	Mapas de proceso no definidos	Reclutamiento frío de empresas competidoras que hurten el talento
	Sistemas de control de riesgo poco claros	Perder las auditorías realizadas por los entes de control
	Plan de mejora continua ausente	Recepción de multas sanciones por entes de control - incluso cierre de la organización
Fortalezas	0	ESTRATEGIAS FA
Empresa con certificación ambiental	Alcanzar para el año 2022 la certificación ambiental	Generación de cultura de medio ambiente y sostenibilidad permanentes con el personal
Cultura organizacional premium	Darle mayor posicionamiento al principio de valor de la compañía está basado en el posicionamiento premium de la marca en todos los escenarios	Presentación de cultura premium y de alto desempeño que empuje al personal a tener cultura impregnada en el desempeño de la empresa
Desarrollo interno permanente	Alcanzar la disminución en las brechas de formación y capacitación en temas de SST como las divulgaciones y el desarrollo de los planes de acción	Generación de cultura de desarrollo y crecimiento permanente especialmente en el ámbito académico, lo cual impulse el plan carrera de la organización y asegure un desarrollo cultural permanente
Debilidades	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
Falta de preparación para el crecimiento de la organización	Solicitar consultoría especializada en empresas con gran desarrollo acelerado	Sostenerse en el mercado afrontando y respondiendo al crecimiento



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 60**

Poca celeridad a la demanda del mercado de SST	Desde la gerencia reorientar los esfuerzos en dar respuestas a las necesidades y demandas del mercado en materias de SST	Abrir la experiencia y el oído a las solicitudes del colaborador quien pide a gritos más desarrollo en materia SST
Temor a los cambios	Romper con paradigmas y temores infundados a través de un estudio de mercado y evaluación a la organización	A través de un estudio de mercado abrir el paradigma y aceptar que como los tiempos cambian, cambian las respuestas de la organización. De esta forma innovar, potencializarse, y ubicarse en nuevos mercados, con nuevas estrategias tanto en el desarrollo humano como el laboral y comercial
Retos estratégicos:		
Contratación inmediata de software para la implementación de sistemas de gestión como el de calidad y mejoramiento al de SST		
Presentación estratégica a la junta directiva de las oportunidades de innovación por parte general de los equipos de trabajo		
Rompimiento cognitivo de los temores a los paradigmas de inversión y creer que estos cambios van a llevar la organización a la quiebra		

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.

	MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO	CODIGO: VERSION: 1 PAGINA: 61
--	---	--

Anexo E. Matriz Integradora del DOFA de la empresa Café de Quindío S.A.S.

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/ resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) información complementaria
Gestión de factores internos	COPASST	Permanente	Generar mayor desarrollo a nivel interno en temáticas asociadas a seguridad y salud en el trabajo	Falta de establecimiento de roles el interior del SG-SST	Establecer los roles frente a SST en todos los miembros de la organización, especialmente en cargos estratégicos y COPASST	Evaluación de responsabilidades de SST	Indicador de validación de responsabilidades	No tiene costo económico	
	Gerencia y liderazgo			Ausencia de flexibilidad al cambio	Generar en los líderes de la organización conciencia del avance en gestión de riesgos	Capacitación nuevas tendencias de SST	Se espera que la gerencia sea más abierta a los cambios y a las nuevas demandas del entorno en materia de SST	Gratuito lo da la ARL	
	Gerencia			Pendiente aumento de inversión para el fortalecimiento del sistema de gestión, especialmente en temas de mantenimiento y alarmas.	Consecución de recursos para inversión en mantenimiento preventivo y consecución de sistemas de alarmas	Ajuste presupuestal al año nuevo	Compra de sistema sonoro de alarmas	\$30.000.000	
Gestión de oportunidades externas	SST	Permanente	Ofrecer a Café Quindío un plan de actividades que le permita fortalecer y disminuir las oportunidades de mejor externa	Desarrollo del plan de ayuda mutua	Listar las personas o entidades con las que se puedan realizar alianzas para establecer el plan de ayuda mutua. De esta manera documentar y socializar con las brigadas y comités de emergencias de las empresas aliadas	Documento soporte de plan de acción de ayuda mutua	Establecimiento del comité de ayuda mutua	Socialización y capacitación con brigadas de emergencia	



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 62**

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/ resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) información complementaria
				Aumento de la cultura de SST	Propiciar en el personal el fortalecimiento de la cultura de SST	Documento soporte de inducción a la cultura SST	Soporte de asistencia	No tiene costo económico	
		3 meses de implementación		Adquisición de software para implementación del SG-SST	Impulsar la implementación, seguimiento y control de gestión integral de riesgos a través de un software	Adquisición del software	Software con la información laboral y esquemas de seguimiento y control SST	\$15.000.000	
		Permanente		Proveedores y contratistas que no se adaptan a la cultura de SST de Café Quindío	Inducción y certificación en SST para terceros	Proveedores alineados y certificados con la exigencia SST	Certificado de asistencia y verificación de	No tiene costo económico	
				Aumento de at y el	Alcanzar la disminución de at e indicadores de el	Disminución cuantificable de at y el	Propuesta de indicadores y tableros de control	No tiene costo económico	
Gestión de evaluación DOFA	Gestión humana	Permanente	Gestionar adecuadamente las debilidades oportunidades pero en especial las amenazas en temas de riesgos a las cuales se encuentra la organización	Reclutamiento frío de empresas competidoras que hurten el talento	Disminuir los indicadores de pérdida de talento y rotación de personal lo cual eleva los costos y necesidades de reintroducción al personal en temas de SST	Disminución en los indicadores de rotación de personal	Aumento en la retención del talento	No tiene costo económico	

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.

	MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO	CODIGO: VERSION: 1 PAGINA: 63
--	---	--

Anexo F. Matriz de necesidades y expectativas de las partes interesadas de la empresa Café de Quindío S.A.S.

Elaboró:		GRUPO DE TRABAJO				Aprobó:		GERENTE						
		ESPECIALISTA SST												
PARTES INTERESADAS		CLASIFICACIÓN		NECESIDAD	EXPECTATIVA	PLANIFICACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	INFORMACIÓN DOCUMENTADA SOPORTE DE CUMPLIMIENTO	IMPACTO EN EL SGI	ESTADO ACTUAL/NIVEL DE CUMPLIMIENTO	ACCIONES PARA MEJORA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
		INTERNA	EXTERNA											
CAFÉ QUINDIO.														
ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA														
NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS														
NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS INTERNAS														
Colaboradores	X		FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO ADECUADO	<p>Información clara y oportuna facilidad en el acceso a las formaciones</p> <p>Tiempo para asistir a las jornadas de capacitaciones</p> <p>Capacitaciones que sean amenas</p>	<p>Metodología de Formación y capacitación</p> <p>Plan de Capacitación Anual</p>	<p>Programa de inducción y Reinducción</p> <p>Plan anual de Capacitación</p> <p>Procedimiento de Capacitación</p> <p>Registros de Inducción</p> <p>Registros de Capacitación</p>	70%	70%	<p>establecer plan de formación de acuerdo a las necesidades y normatividad vigente. - establecer el cronograma en las fechas y horarios que sean de mayor accesibilidad para cada uno de los grupos beneficiarios.</p>	SSTA, TALENTO HUMANO, SGC	Cada seis meses se pasa un reporte de actividades	Cada mes se hace revisión de actividades programadas	SST, TALENTO HUMANO	
Colaboradores	X		AMBIENTES Y MEDIOS DE TRABAJO SEGUROS	<p>Infraestructura adecuada para el desarrollo de las labores</p> <p>Acceso a mobiliario de oficina en buen estado</p> <p>Mantenimiento de equipos, vehículos e instalaciones</p> <p>Reposición oportuna de herramienta</p> <p>Acceso a servicios sanitarios</p> <p>Garantizar las medidas preventivas necesarias para mitigar el riesgo de contagio por el COVID-19</p>	<p>Acciones para el mantenimiento a infraestructura, herramientas, vehículos y equipos</p> <p>Protocolo de Bioseguridad COVID-19</p>	<p>Programa de Mantenimiento</p> <p>Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Inspecciones Ambientales</p> <p>Mediciones Higiénicas</p>	80%	80%	<p>el personal que opera las máquinas y los líderes de proceso realizaran inspecciones semanales. - se realizaran los mantenimientos correctivos a cada una de las máquinas en sus respectivos componentes de acuerdo a las necesidades y cronograma.</p>	SSTA, TALENTO HUMANO	Cada seis meses se pasa un reporte de actividades	Cada mes se hace revisión de actividades programadas	SST, TALENTO HUMANO	
Colaboradores	X		GARANTÍAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<p>Información Clara y oportuna en Riesgos Laborales</p> <p>Actividades de Prevención oportunas</p> <p>Entrega de EPPs y elementos de bioseguridad en óptimas condiciones</p> <p>Controles a los Riesgos identificados</p> <p>cumplimiento de los Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Protección contra repesalias</p>	<p>Metodología de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Mantenimiento y reposición de EPP y bioseguridad</p>	<p>Matriz IPEVR</p> <p>Programas, procedimientos e instructivos SST</p> <p>registros de entrega de EPP, Registros de controles en SST</p>	90%	90%	<p>se realizaran auditorias internas trimestrales y plan de mejoramientos para cada uno de los hallazgos en pro de la mejora continua.</p>	SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada tres meses se pasa un reporte de actividades	Cada mes se hace revisión de los registros de entrega de material y controles	SST, TALENTO HUMANO	
Alta dirección	X		CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES APLICABLES A LA EMPRESA	<p>Cumplir de manera oportuna con los requisitos legales y contractuales en temas ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo que prevengan la generación de multas y sanciones, con esto la afectación económica.</p>	<p>Planificación y Control del cumplimiento de Requisitos legales</p>	<p>Procedimiento para identificación de requisitos legales</p> <p>Matriz de identificación de Requisitos legales</p> <p>Evaluación del cumplimiento de Requisitos legales</p>	75%	75%		SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada tres meses se pasa un reporte de actividades	Cada mes se hace revisión de actividades programadas	SST, TALENTO HUMANO	



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 64**

Autoridades del ramo ambiental y de seguridad y salud en el trabajo CARDER, Alcaldías, Ministerio de trabajo.	X	AUSENCIA DE INCUMPLIMIENTOS LEGALES	Excelencia en el proceso	Planeación de proceso, seguimiento en planta y cultivos	Caracterizaciones de procesos, evaluación de cumplimiento legal	80%	establecer lineamientos de cumplimiento para los proveedores, auditar y apoyar en los procesos a todos los proveedores.	SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada tres meses se revisa los procesos y el cumplimiento	Cada mes se hace revisión de los procesos que se deben hacer y el cumplimiento	SST, TALENTO HUMANO
ARL	X	QUE TODO EL PERSONAL ESTE DEBIDAMENTE AFILIADO	Que todo el personal antes de ingresar a laborar este debidamente afiliado	Protocolos que se deben seguir al ingreso de personal	Listado del personal que este afiliado ARL	100%	de	SST, TALENTO HUMANO	Cada vez que ingrese una persona a laborar en la empresa	Cada mes se revisa la documentación de afiliación	SST, TALENTO HUMANO
EPS	X		Que todo el personal antes de ingresar a laborar este debidamente afiliado	Protocolos que se deben seguir al ingreso de personal	Listado del personal que este afiliado a seguridad social			SST, TALENTO HUMANO	Cada vez que ingrese una persona a laborar en la empresa	Cada mes se revisa la documentación de afiliación	SST, TALENTO HUMANO
cliente local, vendedores y consumidores	X	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES EN SST	Excelencia en el cumplimiento de los requisitos legales en SST	Planeación de proceso, seguimiento en planta	Caracterizaciones de procesos, evaluación de cumplimiento legal	90%	Mediante auditorías internas y externas, la revisión de las matrices legales.	SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada tres meses se revisa los procesos y el cumplimiento	Cada mes se hace revisión de los procesos que se deben hacer y el cumplimiento	SST, TALENTO HUMANO
Usuarios, consumidores.	X	INSTALACIONES ÓPTIMAS Y SEGURAS	Instalaciones seguras Orden y limpieza en la labor Coordinación adecuada	Códigos de conducta	Registro de ingreso de personal que ingresa a la planta, firma de que se le dio el protocolo de instalaciones seguras	100%	exigencia de epp en las areas que amerita y con ingreso restringido, areas que no representan riesgo son de transito libre.	SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada tres meses se revisa los procesos y el cumplimiento	Cada mes se hace revisión de los procesos que se deben hacer y el cumplimiento	SST, TALENTO HUMANO
Usuarios, consumidores.	X	SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES DURANTE Y DESPUÉS INGRESAR A LA EMPRESA	Idoneidad del personal asignado Salud y seguridad del personal	Manual de SST Códigos de conducta	Registro de ingreso de personal que ingresa a la planta, firma de que se le dio el protocolo de instalaciones seguras	100%	formación en riesgo publico, personal de seguridad de entidades especializadas para tal fin.	SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada tres meses se revisa los procesos y el cumplimiento	Cada mes se hace revisión de los procesos que se deben hacer y el cumplimiento	SST, TALENTO HUMANO
tiendas	X	AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA O SOLIDARIA	Ausencia de accidentes de trabajo	Manual de SST Códigos de conducta	Todo el personal que ingrese a laborar debe entregarse el manual y el código de conducta y debe firmar	100%	plan de induccion e ingreso. Evidencias de las evaluaciones y seguimientos de los nuevos integrantes.	SSTA, TALENTO HUMANO, GERENCIA	Cada que algún ingresa a laborar en la empresa	Cada mes se hace revisión del cumplimiento	SST, TALENTO HUMANO

Nota. De acuerdo con el color de letra se identifican requisitos integrales (negra), en SST (azul), ambientales (verde), en SSTA (roja), en SST y Calidad (Naranja). Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.

	MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO	CODIGO: VERSION: 1 PAGINA: 65
--	---	--

Anexo G. Seguimiento del comportamiento de las necesidades y expectativas de la empresa Café de Quindío S.A.S.

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) riesgos (+,-)	(11) información complementaria
Planear	SST	Permanente	Mejorar el SG-SST desde la planeación estratégica	Obligación de los empleadores	Diseñar manual de responsabilidades de seguridad y salud en el trabajo por cargos. Incluir en el manual de contratistas las responsabilidades que tienen estos frente a seguridad y salud en el trabajo. Incluir en los perfiles de cargo las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo. Incluir en las evaluaciones de desempeño que realice la empresa el conocimiento que tiene el colaborador frente a las funciones y responsabilidades	Entrega del manual a colaboradores y contratistas	Asistencia de certificación de colaboradores y contratistas	No tiene costo económico	Desafiliación y baja asistencia de parte de los contratistas	N/a
				Plan de mantenimiento correctivo y preventivo	Realizar inventario de las herramientas, equipos, máquinas ,sistemas y locaciones de la empresa que requieran mantenimiento y documentar e implementar un procedimiento de mantenimiento preventivo y correctivo el cual debe incluir un cronograma indicando la frecuencia en que se realizarán los mantenimientos. Socializar al personal el procedimiento de mantenimiento preventivo.	Realización del inventario y planeación de seguimiento a maquinaria, herramientas, equipos	Entrega del inventario, con asignación probable de tiempos de control Check List a la gerencia y área de mantenimiento	Indefinido por variación permanente en precios de insumos	Riesgo de no asignación de presupuestos por elevados costos	
				Gestión del cambio	Socializar procedimiento de gestión del cambio a los colaboradores. Implementar procedimiento de gestión del cambio para aquellas situaciones internas o externas que impactan la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.	Realización del mapa de procesos para gestión del cambio	Entrega del proceso y seguimiento para las situaciones y procesos nacientes en la organizaciones	No tiene costo económico	Obviar el proceso	



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 66**

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) riesgos (+,-)	(11) información complementaria
				Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	<p>Implementar un procedimiento que identifique claramente cuáles son los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los proveedores de la empresa, teniendo en cuenta la normatividad aplicable al producto o servicio, la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo y los controles internos definidos por la empresa.</p> <p>Socializar a los proveedores las exigencias en materia de SST definidas por la empresa.</p> <p>Llevar el registros de la selección y evaluación de los proveedores y contratistas de la empresa.</p>	Medición y selección precisa y con exigencias para los proveedores y contratistas a vincularse a la empresa	Proceso normativo de vinculación de terceros	No tiene costo económico		
Hacer	SST	Permanente	Mejorar el hacer permanente del SG-SST	Comunicación de responsabilidades	<p>Comunicar al colaborador previo al inicio de sus labores cuáles son sus responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo, dejar registro y evaluar al colaborador para validar comprensión de lo comunicado.</p> <p>Evaluar de forma semestral la comprensión por parte de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	Asistencia de todos los colaboradores a la divulgación de responsabilidades por cargo y a la hora de generarse ingresos a la organización	Asistencia y evaluación de conocimiento	No tiene costo económico	Evitar dar las capacitaciones a todos los colaboradores de la organización	
				Sistema de vigilancia epidemiológica	<p>Implementar un procedimiento para definir cuáles son los SVE epidemiológica con los cuales debe contar la empresa, teniendo en cuenta estadísticas de accidentalidad, ausentismo, priorización de riesgos, resultados de mediciones ambientales, diagnóstico de condiciones de salud y perfil sociodemográfico.</p>	Seguimiento de vigilancia epidemiológica	Diseño y justificación de los nuevos SVE basados en los indicadores históricos de la organización	No tiene costo económico	Creación de un mal diseño de SVE	



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 67**

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) riesgos (+,-)	(11) información complementaria
				Diseño de perfiles del sistema de vigilancia epidemiológica	Elaborar perfiles epidemiológicos de la población de la empresa teniendo en cuenta factores como edad, sexo, raza, antecedentes de enfermedades, hábitos de vida, factores de riesgo laborales, factores de riesgo personales.	Matriz de vigilancia epidemiológica basado en perfil de datos socio demográficos	Perfiles de vigilancia epidemiológica	No tiene costo económico		
		Anual		Comunicación de evaluaciones ambientales	Documentar internamente el procedimiento de mediciones ambientales e incluir en dicho procedimiento la socialización al COPASST de los resultados obtenidos. Capacitar a los miembros del COPASST en las mediciones ambientales que se realizan en la empresa, incluyendo como mínimo la idoneidad de quien realiza la medición, certificación de equipos, análisis de resultados. Socializar resultados de mediciones ambientales al COPASST y dejar acta de dicha socialización.	Avances anuales en el proceso de certificación medio ambiental	Asistencia a socialización, diseño y entrega de responsabilidades por área	No tiene costo económico		
		Anual		Plan de ayuda mutua	Listar las personas y/o entidades con las cuales se puedan realizar alianzas para establecer el plan de ayuda mutua. Documentar plan de ayuda mutua y socializarlo a la brigada de emergencia y comité de emergencia de la empresa	Establecimiento del comité de ayuda mutua	Socialización y capacitación con brigadas de emergencia			



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 68**

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) riesgos (+,-)	(11) información complementaria
		Cada que estos entren a las instalaciones		Seguimiento a contratistas	Realizar seguimiento a cada uno de los contratistas con los cuales cuenta la empresa teniendo en cuenta la calidad del servicio o producto suministrado y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo definidas por la empresa para los contratistas.	Calidad premium en todos los contratistas y proveedores externos a la organización	Entrega de auditorías, visitas, y seguimiento de calidad y cumplimiento de estándares de SST en los tercero	Viáticos de auditorias		
Verificar	Brigada de emergencia	Cada 3 meses	Posicionar la verificación como una cultura de trabajo de la organización	Evaluación de simulacros	Implementar el procedimiento de evacuación y realizar por lo menos cada 3 meses de un simulacro de emergencia , documentarlo teniendo en cuenta la seguridad de las personas e instalaciones y planear y ejecutar dicho simulacro con la brigada de emergencia y los grupos de apoyo.	Evaluación de seguimiento de evacuación efectiva y sin inconvenientes	Mejoramiento en tiempos y disminución de riesgos en evacuación	No tiene costo económico	Afectación positiva de respuestas en caso de emergencia	En el Quindío es necesario hacerlo 3 veces el año dado la frecuente actividad sísmica del sector
Actuar	SST	Anual	Hacer de la actuación permanente y pertinente uno de los valores competitivos y de reacción de la organización	Rendición de cuentas de responsabilidades en el SG-SST	Implementar procedimiento de rendición de cuentas de desempeño en seguridad y salud en el trabajo. Capacitar a todo el personal en los mecanismos definidos para la rendición de cuentas al interior de la empresa. Incluir en el plan anual de trabajo la rendición de cuentas así mismo los compromisos generados para las partes involucradas.	Rendición de cuentas de acciones ejecutadas y pendientes anual	Resultado de la medición de estándares 1072 con nivel y desempeño superior	No tiene costo económico		
	SST	Anual		Revisión anual de gerencia	Implementar procedimiento de revisión por la dirección, teniendo en cuenta aspectos como: planeación de la revisión al SG-SST. Alcance de la revisión gerencial. Análisis de resultados y determinación de planes de acción. Comunicación de resultados de la revisión al personal, COPASST, responsable del sistema, otros. Suficiencia y capacidad del SG-SST conservar los registros de implementación de los planes de acción resultantes y su seguimiento así como el informe de la revisión del SG-SST por parte de la alta dirección	Asistencia a verificación de gerencia de los indicadores anuales	Acta de reunión y compromisos de la gerencia anuales frente al SG-SST	No tiene costo económico	No entrega de datos reales por temor a la gerencia	



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 69**

(1) proyecto estratégico	(2) área responsable	(3) duración del proyecto (meses)	(4) objetivo general	(5) fases/ Macro actividades	(6) objetivo de cada fase SMART	(7) indicador	(8) entregable/resultado esperado	(9) valor total del presupuesto	(10) riesgos (+,-)	(11) información complementaria
	SST	Anual		Socialización con el COPASST	Incluir en el procedimiento de rendición de cuentas la participación del COPASST y la comunicación de los resultados de la revisión por parte de la alta gerencia y dejar acta como constancia de dicha socialización. Incluir esta actividad en el plan anual de trabajo					
	Todas las áreas	Semestral		Seguimiento a acciones correctivas	Implementar una matriz de seguimiento a las acciones preventivas, correctivas cuyo contenido mínimo debe tener: origen descripción de la situación. Descripción de la acción requerida. Prioridad. Responsable. Estado: abierta, cerrada. Cronograma	Aumento en las acciones preventivas con metodología SMART	Presentación de resultados de acciones preventivas realizadas	Depende del costo de cada acción		
	Gestión del riesgo	SST	10 días	Realizar de manera anual la medición y calificación de la matriz de peligros	Evaluación matriz de peligros	Realizar de manera consciente y detallada la evaluación de la matriz de peligros	Indicador de riesgo emitido por la matriz	Entrega plan de seguimiento de la matriz	No tiene costo económico	
	Estructuración funcional de COPASST	Gerencia	Permanente	Establecer de manera funcional la activación permanente del COPASST	Elecciones del COPASST	Contar en la organización con un equipo activo promotor de la seguridad y salud en el trabajo	Reuniones del COPASST	Disminución del riesgo y esquema de actividades	No tiene costo económico	
	Mapa de procesos	Gerencia y gestión humana	Permanente	Definir los procesos por roles y cargos en la organización	Creación del mapa de procesos	Definir los procesos para cada uno de los cargos de la organización	Seguimiento a la gestión del mapa de procesos	Entrega del mapa de procesos	No tiene costo económico	

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.



Anexo H. Comunicación y consulta de la SST para la empresa Café de Quindío S.A.S.

OBJETIVO: Regular la comunicación de la SST interna entre los diversos niveles de la organización, la comunicación con los contratistas y visitantes del lugar, además de documentar y responder a las comunicaciones de las partes interesadas externas.

RESPONSABLE:

- Responsable de SST: Responsable de convocar reuniones. Recoger, documentar y responder las comunicaciones externas e internas.
 - Gerencia: Responsable del establecimiento de la autoridad, con la asignación de responsabilidades. Definición de los circuitos de comunicación.
- Jefe de área: Una vez se establezca una sugerencia de algún empleado, se debe de dar respuesta a la misma.
- Resto del personal: Responsable de respetar los circuitos de comunicación establecidos para la operatividad de cada procedimiento. Comunicar cualquier sugerencia de la SST.

ALCANCE: Este procedimiento abarca a todo el personal de la organización y las partes interesadas externas, incluidos los contratistas y visitantes.

DEFINICIONES:

- Comunicación: Este procedimiento abarca a todo el personal de la organización y las partes interesadas externas, incluidos los contratistas y visitantes.
- Participación: Procesos mediante el cual se hacen aportes a un sistema de acuerdo al rol desempeñado y al interés generado por el beneficio mutuo.
- Consulta: Proceso mediante el cual es posible obtener más información requerida.

DESCRIPCIÓN:

1 COMUNICACIÓN

1.1 COMUNICACIÓN INTERNA: La comunicación interna garantiza que todos los mandos y empleados comprendan el Sistema de Gestión de la SST, conozcan los riesgos para la SST de la Empresa así como los Objetivos del Sistema y puedan contribuir a cumplir la Política de la SST, y a la mejora continua.

Gerencia determina que los circuitos de comunicación entre los diversos niveles de la empresa serán idénticos a los dibujados por el propio organigrama funcional, tanto en sentido ascendente como descendente.

Los medios usados pueden ser

- Físicos: cartelera, entrega de fotocopias;
- Verbales: Inducción, capacitaciones o comunicaciones telefónicas o por radio;



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 71**

- Visuales: por medio de videos;
- Electrónicos: mensajes en los mails.

• Tablón de anuncios. El Responsable de la SST debe de mantener con información de interés sobre la SST y del sector, un tablón de anuncios. El tablón debe servir además para exponer la Política de la SST y los Objetivos de la SST, así como comunicados de interés general.

• Reuniones y charlas. Impartidas por el Responsable de la SST, que convocará a todos los responsables de las áreas y a quien estime oportuno. También puede convocar reuniones por áreas. Las reuniones estarán registradas en el formato RH-RE-001 “Registro de Asistencia” y si es reunión del COPASST se diligencia el formato SST-RE-006 “Acta del COPASST” La documentación entregada en las charlas, se archivará como registro.

• Recogida de sugerencias. Cada persona es libre de hacer las sugerencias que crea oportunas, comunicándoselas mediante: el Buzón de sugerencias, a su jefe inmediato o por medio de su representante del COPASST

Éstos son responsables de dar una respuesta a la misma, consultando si es preciso a su superior, o bien elevando la sugerencia como punto a tratar en una reunión.

La información que se comunica depende de los temas que manejan los niveles de la organización o los procesos; a continuación se mencionan la información que se comunica:

- Políticas y Objetivos del SG-SST
 - Requisitos Legales
 - Roles y Responsabilidades
 - Quién es el Representante del SG-SST
- Peligros identificados en las actividades que desarrolla la empresa
- Programas de gestión de SST como: Programa manejo seguro máquinas y equipos, Programa de prevención riesgo de Tránsito, Programa de Vigilancia Epidemiológico, y otros que la organización requiera.
- Procedimientos de trabajo seguro si se desarrollasen actividades de alto riesgo como trabajos de alturas o en espacios confinados.
 - Gestión del COPASST y quienes lo integran
- Resultados de las investigaciones de los accidentes y casi accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales; a través de por ejemplo las lecciones aprendidas.
 - Plan de Emergencias y los procedimientos operativos normalizados para los tipos de emergencias.
 - Resultados de la revisión por la Dirección.
 - Estado de las acciones correctivas y preventivas del SG-SST.
 - Cambios del SG-SST que puedan afectar a ciertas partes interesadas.



1.2 COMUNICACIÓN A CONTRATISTAS Y VISITANTES

La comunicación a los contratistas debe ser realizada según el trabajo a desempeñarse, deben ser comunicados los riesgos inherentes al lugar de trabajo y el plan de emergencia de la organización antes de la realización de cualquier trabajo en las instalaciones de Café Quindío S.A.S

Se debe diligenciar el SST-RE-038 “Acta de socialización de SST” antes de realizar el trabajo solicitado, como aceptación y conocimiento de los riesgos de nuestras instalaciones y Plan de Emergencia. Por su parte el Contratista está obligado a facilitarnos los riesgos inherentes a la actividad que desarrollará en nuestras instalaciones. El Responsable de la SST será el encargado de la emisión y petición de los registros mencionados.

Las comunicaciones a los visitantes se realizarán mediante los tableros de anuncios, así como las diversas señalizaciones de emergencia que están ubicadas en nuestras instalaciones.

Se tratará como comunicación externa cualquier solicitud de información por partes de estos, que no se mencione anteriormente.

1.3 COMUNICACIÓN EXTERNA

La organización considera comunicación externa a toda aquella información que se facilita a personas que no pertenezcan a la estructura de la organización o a aquellas comunicaciones recogidas, documentadas y que han sido respondidas al recibir las comunicaciones relevantes recibidas tanto de forma verbal, como por escrito. Estas comunicaciones las pueden realizar las diferentes partes interesadas como clientes, accionistas, los proveedores, los organismos públicos, en estos casos se archivará la solicitud o documento y la contestación a la solicitud. Si a la organización le requieren partes interesadas externas información acerca de sus Sistema de la SST, el Responsable de la SST junto a Gerencia tomarán la oportuna resolución. Dejando constancia de esta comunicación externa si así se hiciera.

2. PARTICIPACIÓN EN SST:

Las participaciones deben ser de carácter positivo y preferiblemente predictivo, para contribuir con el mejoramiento continuo. Por medio verbal o escrito; el escrito por mail a recursohumano@cafequindio.com.co o cuando los trabajadores diligencien encuestas acerca de temas de SST, o en los buzones general.

Los aspectos en los que participan los trabajadores son entre otros los siguientes:

- Investigaciones de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- Identificación de peligros en los lugares de trabajo por medio de comunicaciones con los miembros del COPASST para que ellos las comenten en las reuniones
 - En los cambios de objetivos y políticas del SG-SST
 - Atendiendo auditorías tanto administrativas como operativas.
- En las sesiones de capacitación aportando sus conocimientos y o experiencias relacionadas.

3. CONSULTA DE SST

La Dirección de SST consultará a los trabajadores y otras partes interesadas los cambios en el



SG-SST que les afecten. También los directivos y el nivel asistencial podrán hacerse consultas a entidades externas cuando haya inquietudes acerca de las actividades a desarrollar en el SG-SST.

Así mismo los trabajadores pueden realizar consultas del SG-SST al encargado de SST o a los miembros del COPASST, por ejemplo algunos temas de consulta pueden ser: normatividad legal, hojas de seguridad de los productos químicos, procedimientos operativos normalizados para las emergencias, respuesta de sugerencias de acciones preventivas o de quejas y reclamos.

4. MOTIVACIÓN

La Dirección de Talento Humano motivará al personal administrativo y operativo. Se puede solicitar las motivaciones cada vez que se requieran soportando los motivos, quienes pueden hacer dicha solicitud son las siguientes personas:

- Gerente
- Directivos
- Trabajadores que tengan personal a cargo
 - El representante del SG-SST.
 - Auditores internos SST.

El tipo de motivación para los colaboradores quienes hayan sido postulados para reconocimiento por su excelencia en el desempeño de SST, se ajustará al programa de bienestar “Plan Motivacional” de la empresa y es decisión del Director de Talento Humano.

El personal puede llegar a ser motivado si demuestra liderazgo como por ejemplo en los siguientes aspectos:

- El mejoramiento continuo del sistema del SG-SST.
- Sugerencias para la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales
 - Participación sobresaliente en:
Comportamientos seguros

Reportes de SST frecuentes y de relevancia para la empresa.

Seguimiento a los planes de acción de accidentes de trabajo o de implementación de acciones correctivas y/o preventivas.

Aportes y liderazgo en la gestión ambiental.

Aportes, liderazgo y actuación oportuna relacionada con atención de emergencias.

Para otorgar los reconocimientos en forma Anual el encargado de SST, el Jefe inmediato de cada área y el Director de Gestión Humana escogen el mejor líder de SST de cada área y se exaltará su labor, comunicando a las partes interesadas a través de la cartelera y otros medios.

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 74**

Anexo I. Procedimiento para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) para la empresa Café de Quindío S.A.S.

		PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	
1. OBJETIVO:	Realizar la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de los riesgos, en las actividades derivadas de los procesos desarrollados en CAFE QUINDIO SAS, mediante la metodología adoptada y el diligenciamiento de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos; con el fin de minimizar y controlar el impacto negativo que estos puedan influir en la población trabajadora e instalaciones bajo el control de CAFE QUINDIO SAS.		
2. RESPONSABLE:	El encargado del SGSST es el responsable del cumplimiento de este procedimiento, determinando que se este se ejecutando a cabalidad, mediante la vigilancia constante del personal a su cargo, de las actividades y la comunicación inmediata de las dificultades.		
3. ALCANCE	El procedimiento inicia con la Recolección de la información, continua con la Identificación de peligros y fuente generadora de los riesgos, el Reconocimiento y registro de los controles existentes, la Valoración de los riesgos identificados, el Establecimiento de las medidas de intervención y termina con la Socialización de la Matriz de identificación de <u>peligros, evaluación y valoración de riesgos</u>		
4. GLOSARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. • Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. • Actividad operacional: Es la actividad o labor que hace parte de los procesos fundamentales de la organización. Son las actividades principales, propias del negocio. • Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. • Agente de riesgo: (9) Clasificación o agrupación de los peligros (Químicos, Físicos, Biológicos, Físicos-químicos, Carga física, Eléctricos, Mecánicos, Psicosocial, Público, Movilidad, etc.) en grupos. • Análisis del riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y determinar el nivel del riesgo. • Consecuencias: Daño que se deriva de la ocurrencia de un riesgo. • Control: Medida tomada para detectar o reducir un riesgo o medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes • Exposición: Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros. • 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. • Eliminar: Medida del tratamiento de los riesgos que consiste en eliminar la posibilidad de su ocurrencia. • Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, daño a la propiedad o una combinación de éstos. • Probabilidad: Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias • Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. • Riesgo Aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política de salud y seguridad en el trabajo o aquel que se considera normal para una actividad determinada. Es el riesgo que tiene una probabilidad o frecuencia de ocurrencia muy baja y un impacto leve. • Riesgo no aceptable: Riesgo que por la evaluación de su probabilidad requiere ser evitado o eliminado porque puede traer consecuencias catastróficas. • Valoración del riesgo: Proceso de evaluar el riesgo que surge de un peligro teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el riesgo es aceptable o no. 		
ENTRADAS	Matriz de requisitos legales Registros de Incidentes y Accidentes Registro de No conformidades Comunicaciones de empleados y partes interesadas Información sobre instalaciones, procesos y actividades de la entidad. Inspecciones de seguridad Descripción de perfil y cargos	LEGISLACIÓN O NORMAS DE REFERENCIA: Decreto 1072 de 2015 Resolución 2013 de 1986 Ley 1562 de 2012 Resolución número 1401 DE 2007 Decreto 1607 DE 2002 Decreto 1530 DE 1996 Decreto 1295 de 1994 Resolución 2400 de 1979	ÁREAS DE APLICACIÓN: Todas las areas de Café Quindio
DESCRIPCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN O PROCEDIMIENTO			



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 75**

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> INICIO </div>			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Recolectar la información inicial </div>	Se revisa información relacionada con: Requisitos legales y de otra índole de acuerdo al registro Verificación de Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo. Registros de Incidentes y Accidentes Reporte de Actos y Condiciones Inseguras Registro de No conformidades Comunicaciones de empleados y partes interesadas Información sobre instalaciones, procesos y actividades Funcionarios, contratistas y visitantes involucrados en las actividades. Complementario a lo anterior, se realizan inspecciones por áreas a los puestos de trabajo con el fin de <u>revisar las actividades, herramientas, equipos y condiciones de los colaboradores, entre</u>	Responsable del SG-SST-COPASST- Jefes de area	Matriz de requisitos legales Matriz seguimiento de accidentes Matriz de mejoras Perfil y funciones Registros de inspecciones
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Identificar peligros y fuente generadora de los riesgos </div>	Se identifican, clasifican y registran condiciones que pueden ser generadoras de accidentes y enfermedades laborales, al igual que los colaboradores expuestos a éstas. Teniendo en cuenta la identificación de los peligros de cada una de las actividades se verifica la fuente generadora, se evalúan los niveles de riesgo y sus posibles efectos, teniendo la metodología ARL utilizando matriz 4*4. Para construir esta metodología se revisaron varias fuentes bibliográficas, entre ellas guías y normas, como la Guía Técnica Colombia GTC 45 (segunda actualización), los principios de la norma NTC- OHSAS 18001, NTC – ISO 31000, la norma BS 8800 (British Standard) y la NTP 330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), además se realizó una consulta de expertos (método Delphi) donde sus sugerencias sirvieron para ajustar la actual metodología. Los resultados de todo lo anterior se registran en la Matriz de Identificación de peligros, evaluación	Responsable del SG-SST-COPASST- Jefes de area	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Reconocer y registrar los controles existentes </div>	Se identifican, describen y registran las medidas de control implementadas para reducir los riesgos asociados a los peligros detectados	Responsable del SG-SST-COPASST- Jefes de area	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Analizar y evaluar los riesgos </div>	Con todos los datos obtenidos, se realiza el análisis de los riesgos lo que implica la consideración de sus consecuencias (severidad) en caso de materializarse y la medida de la posibilidad de que dicho riesgo se pueda concretar (Probabilidad). El nivel de riesgo resultante es la base para decidir si se requiere mejorar o modificar los controles implementados y el plazo para determinar el plan de acción.	Responsable del SG-SST	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Definición de las medidas para el tratamiento del riesgo </div>	Se debe definir las medidas requeridas para el tratamiento del riesgo, para ello se deben considerar medidas adicionales, teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades: <input type="checkbox"/> Eliminación. <input type="checkbox"/> Sustitución. <input type="checkbox"/> Controles de ingeniería. <input type="checkbox"/> Señalización/advertencias y/o controles administrativos. <input type="checkbox"/> Equipos de protección personal. <input type="checkbox"/> Transferencia del riesgo (propiedad y patrimonio) <input type="checkbox"/> Retención del riesgo Después de definir estos controles adicionales se debe recalcular la estimación del riesgo para <u>definir si las medidas propuestas son adecuadas y se reflejan en la disminución de la</u>	Responsable del SG-SST, Gerencia Jefes de area	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Seguimiento de las medidas de control </div>	Hacer seguimiento a su implementación, efectividad y permanencia en el tiempo. El proceso incluye: - Revisión de la conveniencia del tratamiento; - Verificación del uso correcto de los controles y defensas; - Revisión de los indicadores de seguridad y salud; - Revisión del cumplimiento de la legislación.	Responsable del SG-SST	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Revisión de la valoración de riesgos </div>	En forma periódica y cuando las condiciones cambien se debe realizar una revisión de la valoración de riesgos a fin de garantizar que: - Se incluyan los riesgos nuevos provenientes de cambios o modificaciones - Se modifique la evaluación del riesgo luego de implementadas las medidas para el tratamiento del riesgo. - Cambio en la naturaleza del trabajo o actividad. - Fallas o debilidades en los controles reveladas por las inspecciones de seguridad, las auditorías, las investigaciones de accidentes e incidentes - Desarrollo de análisis de seguridad más profundos a riesgos específicos. - Nueva legislación. - Cambios en los procesos o servicios. - Cambio o mejora de equipos.	Responsable del SG-SST-COPASST- Jefes de area	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 0 auto;"> Comunicación de los Riesgos </div>	La matriz de riesgos y su información se debe considerar como documento controlado, debe estar disponible para la consulta y análisis en los procesos de formación e inducción, tanto de personal vinculado, temporal y contratista.	Responsable del SG-SST	Matriz de riesgo
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> FIN </div>			
SALIDAS	1. Correctivos 2. Acciones Correctivas/ Acciones Preventivas		
REVISO: NMS		APROBO: NMC	

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.



Anexo J. Metodología para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) proporcionada por la ARL SURA para la empresa Café de Quindío S.A.S.

METODOLOGÍA ARL SURA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS.

1. PRESENTACIÓN.

La herramienta de identificación de los peligros, evolución y valoración de riesgos permite conocer y entender los peligros de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se debe construir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que garantice un acertado tratamiento de los riesgos y la mejora continua de la organización.

Conociendo la importancia de la temática la ARL SURA decidió construir una nueva metodología que permitiera realizar un proceso sistemático para la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos, adoptando diferentes parámetros para calcular la probabilidad y consecuencia.

En la nueva metodología propuesta por la ARL SURA se determinan los niveles de riesgo a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias por la afectación en la salud, pérdidas económicas, de imagen e información; haciendo más amplias las posibilidades de calificación.

Además, para hacer más precisa la visualización y estimación de los riesgos, se ampliaron los cuadrantes de la matriz de riesgos, pasando de una de tres por tres (3x3) a una de cuatro por cuatro (4x4); lo que permitirá encontrar valoraciones más ajustadas al comportamiento de los riesgos en las organizaciones.

Para construir esta metodología se revisaron varias fuentes bibliográficas, entre ellas guías y normas, como la Guía Técnica Colombia GTC 45 (segunda actualización), los principios de la norma NTC-OHSAS 18001, la norma BS 8800 (British Standard) y la NTP 330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), además se realizó una consulta de expertos (método Delphi), por último con la primera versión se realizó una prueba piloto donde sus sugerencias sirvieron para ajustar la actual metodología.

Esperamos que este documento suministre información suficiente para el desarrollo de acciones orientadas al control de las pérdidas, al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y de la productividad de la empresa, al igual que los elementos de entrada para la documentación e implementación del SG-SST.



2. METODOLOGÍA

La metodología establecida por la ARL SURA permite realizar un proceso sistemático de identificación de peligros, su estimación y valoración de los riesgos propios de la organización, además de proponer controles generales y específicos al riesgo, de acuerdo con su aceptabilidad.

Los pasos básicos a seguir:

2.1 Contexto de la organización.

Implica recolectar la información necesaria para poder adelantar una amplia y completa identificación de los peligros para la seguridad y salud en el trabajo (SST), entre ellas: actividad económica de la empresa, procesos y servicios con que cuenta, objetivos estratégicos, planeación estratégica, organigrama de la empresa, información sociodemográfica de la empresa, tipos de contratación de trabajadores, ubicación geográfica, definición de responsabilidades, políticas de gestión del riesgo.

2.2 Identificación de Peligros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para hacer la identificación de los Peligros se debe tener en cuenta la guía propuesta “Factores de Riesgos y Peligros relacionados”. Ver anexo.

Para el ejercicio de identificación de los peligros se propone realizar como mínimo:

- Plano del sitio a evaluar.
- Plano unifilar (si lo hay).
- El inventario de las materias primas o insumos utilizados.
- Subproductos.
- El inventario de las áreas y lugares.
- Equipos principales y auxiliares.
- Procesos.
- Actividades rutinarias y no rutinarias
- Tareas.
- Personal en riesgo (trabajadores vinculados, tercerizados, visitantes, proveedores, entre otros) y tiempo de exposición.
- Personal más vulnerable (personal nuevo, aislado, con limitaciones de movilidad, entre otros, mujeres en embarazo).
- Análisis histórico de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- Análisis histórico de comportamiento del personal.
- Efectos posibles y daño potencial.
- Requisitos legales y de otro tipo aplicables y su grado de cumplimiento.
- El inventario de cambios realizados en almacenes y plantas.

2.3 Análisis y evaluación del Riesgo.

Para el análisis y evaluación del riesgo se realiza un ejercicio matricial de estimación de la probabilidad por consecuencia de los peligros identificados, en los cuales se contempla:



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 78**

- Los equipos y las actividades que son realizadas en cada proceso o servicio.
- Los peligros asociados y los riesgos que para la seguridad y salud en el trabajo se pueden generar.
- Controles y defensas actuales existentes.
- Evaluar la calidad y suficiencia de los controles y defensas. Su evaluación se puede realizar de manera cualitativa o cuantitativa y para hacer más exacta su estimación se pueden utilizar las metodologías más precisas o avanzadas en el estado del arte en la evaluación del peligro, que cumplan con legislación vigente en el país o con los estándares nacionales o internacionales, si no tiene legislación para su evaluación.
- Anteriores evaluaciones de riesgos.

La matriz de 4x4.

Probabilidad en seguridad:

Calificación	Criterio	Detalle del criterio
BAJA	Los controles y defensas establecidos hacen improbable la materialización del riesgo, nunca se ha expresado	<ul style="list-style-type: none"> • Hay un gran número de controles de ingeniería que no son basados en el comportamiento y que están diseñados "a prueba de fallos", como: <ul style="list-style-type: none"> - barreras o guardas fijas; - mecanismos sensibles a la presión o al contacto tales como bordes, barras y perfiles de posición que se accionan al contacto o la presión; - controles a dos manos que requiere contacto constante durante todo el movimiento peligroso, con un circuito de control apropiado. • Y hay un pequeño número de controles administrativos y barreras, como: <ul style="list-style-type: none"> - barreras perimetrales como barandillas; - barreras móviles no aseguradas o con bloqueo mecánico; - barreras que eviten que se introduzcan las manos en el peligro; y - sistemas de advertencia visual o sonora como bocinas, alarmas, - luces, voz sintetizada para indicar el arranque de equipos o el movimiento de personal <p>La mayoría de los trabajadores asumen comportamientos seguros (entre el 95% y el 100%).</p>
MEDIA	Los controles y defensas establecidos hacen posible la materialización del riesgo, ya se ha expresado alguna vez.	<ul style="list-style-type: none"> • Hay un gran número de controles administrativos y barreras y un bajo número de controles de ingeniería. • Se refuerza el comportamiento basado en controles administrativos como: <ul style="list-style-type: none"> - política disciplinaria específica; - procesos formales de certificación de los trabajadores; - programas formales de verificación del comportamiento; o - implementación de métodos de seguimiento y verificación



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 79**

Calificación	Criterio	Detalle del criterio
		para asegurar el cumplimiento de los procedimientos Entre el 70% y el 85% de los trabajadores asumen comportamientos seguros.
ALTA	Los controles y defensas establecidos hacen completamente probable la materialización del riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Aún hay alta dependencia de controles administrativos que dependen del comportamiento de las personas, como: <ul style="list-style-type: none"> - procedimientos o políticas documentadas; - programas de capacitación; - elementos de protección personal; - control visual de distancias permitidas; - señalización perimetral (por ejemplo, líneas en el piso); o - Avisos de advertencia • Se están introduciendo mecanismos para reforzar el comportamiento como: <ul style="list-style-type: none"> - política disciplinaria específica; o - procesos formales de certificación de los trabajadores Entre el 50% y el 70% de los trabajadores asumen comportamientos seguros.
MUY ALTA	Los controles y defensas establecidos hacen inminente la materialización del riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Los controles administrativos dependen del comportamiento de las personas; estos controles corresponden a: <ul style="list-style-type: none"> - procedimientos o políticas documentadas; - programas de capacitación; - elementos de protección personal; - control visual de distancias permitidas; - señalización perimetral (por ejemplo, líneas en el piso); o - Avisos de advertencia Menos del 50% de los trabajadores asumen comportamientos seguros.

Probabilidad en riesgos de Higiene

FACTOR	CALIFICACIÓN
Químico	<p>Muy Alta: Si los niveles de Riesgo Relativo (RR) es mayor a 1 (Superior al 100% del TLV)</p> <p>Alta: Si Riesgo Relativo (RR) entre 0.5 y 0.99 (entre el 50% y el 99% del TLV)</p> <p>Media: Si Riesgo Relativo (RR) menor de 0.5 (Menor al 50% y mayor al 10% del TLV)</p> <p>Baja: Si Riesgo Relativo (RR) menor de 0.1 (Menor al 10% del TLV)</p>



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 80**

Ruido	<p>Muy Alta: Si los niveles de ruido o la dosis, es superior a 95 dB(A)</p> <p>Alta: Si los niveles de ruido o la dosis se encuentran entre 85 y 95 dB(A)</p> <p>Media: Si los niveles de ruido o la dosis, se encuentra entre 80 y 84.9 dB(A)</p> <p>Baja: Si los niveles de ruido o la dosis son inferiores a 80 dB(A)</p>
Temperaturas Extremas	<p>Muy Alta: Si el WBGT encontrado es superior el establecido por la ACGIH (TLV)</p> <p>Alta: Si el WBGT encontrado es inferior hasta en dos grados Celsius al establecido por la ACGIH (TLV)</p> <p>Media: Si el WBGT encontrado es inferior en más de dos grados Celsius al establecido por la ACGIH, pero el ambiente no es confortable según los valores de temperatura LEST.</p> <p>Baja: Si el ambiente es confortable según los valores de temperatura LEST</p>
Iluminación	<p>Muy Alta: Los niveles se encuentran por debajo en más de un 50% con respecto a los recomendados por el RETILAP.</p> <p>Alta: Si los niveles se encuentran por debajo entre un 49% - 20% con respecto a los recomendados por el RETILAP.</p> <p>Media: Si los niveles se encuentran por debajo en menos de un 20% con respecto a los recomendados por el RETILAP</p> <p>Baja: Si los niveles se encuentran dentro del rango recomendado por el RETILAP</p>

Consecuencia:

Se evalúa la consecuencia potencial, independiente de los controles y defensas implementados; se selecciona la calificación que corresponde al criterio más exigente o crítico.

Calificación	Criterio
INSIGNIFICANTE	<ul style="list-style-type: none"> • Sin Lesión o lesiones sin incapacidad. • Pérdidas menores a 15 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento interno. • Suspensión de actividad máximo 3 días. • No hay pérdida de la información.
MODERADO	<ul style="list-style-type: none"> • Lesión o enfermedad con incapacidad temporal, NO permanente. • Pérdidas entre 16 y 50 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento local. • Suspensión de actividad entre 4 - 6 días. • Perdida de la información, pero con respaldo.
DAÑINO	<ul style="list-style-type: none"> • Lesión o enfermedad con posibilidad de generar incapacidad permanente



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 81**

Calificación	Criterio
	parcial. <ul style="list-style-type: none"> • Pérdidas entre 51 y 100 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento nacional. • Suspensión de actividad entre 7- 15 días. • Pérdida de la información, sin respaldo.
EXTREMO	<ul style="list-style-type: none"> • Lesión o enfermedad que pueda generar Invalidez o Muerte. • Pérdidas mayores a 100 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa a nivel internacional, suspensión de actividad más de 16 días. • Pérdida de la información crítica, sin respaldo.

La valoración clasificará el riesgo según lo indicado en la siguiente matriz:

MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGOS		CONSECUENCIAS			
		INSIGNIFICANTE	MODERADO	DAÑINO	EXTREMO
PROBABILIDAD	MUY ALTA	MEDIO	ALTO	CRITICO	CRITICO
	ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO	CRITICO
	MEDIA	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO
	BAJA	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 82**

Con la siguiente interpretación:

RIESGO	RECOMENDACIONES
BAJO	Mantener las medidas de control existentes. Se deben hacer evaluaciones periódicas para verificar que el riesgo sigue siendo bajo. Es importante que en el plan de trabajo se definan los periodos para valorar este riesgo
MEDIO	Se deben hacer esfuerzos por reducir el riesgo. Implementar estándares de seguridad, permisos de trabajo o listas de verificación para realizar control operativo del riesgo. Es importante justificar la intervención y su rentabilidad. (Costo - beneficio) Se deben hacer verificaciones periódicas dentro del plan de trabajo, para evaluar si el riesgo aún es medio, comprobando que no hay tendencia a subir de nivel.
ALTO	Se debe reducir el riesgo a través del diseño y ejecución un programa de gestión. Como está asociado a lesiones muy graves, se debe garantizar la reducción de su probabilidad. Verificar que el riesgo esta bajo control antes de realizar cualquier tarea.
CRITICO	La intervención es urgente. En presencia de un riesgo así, se sugiere no realizar ningún trabajo hasta contar con las medidas de control que impacten la probabilidad de su ocurrencia. De ser indispensable la realización de la labor, se deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar la materialización del riesgo; las medidas deben garantizar que el riesgo está bajo control antes de iniciar cualquier tarea. Una actividad operacional no debe estar en este rango, desde el diseño de la misma se deben adaptar sus respectivos controles.

2.4 Aceptabilidad del riesgo.

Los criterios de aceptabilidad del riesgo son:

Nivel del Riesgo	Aceptabilidad (teniendo en cuenta la definición de nivel de riesgo)
Bajo	Aceptable
Medio	Mejorable
Alto	No aceptable o aceptable con medidas de control específicas
Crítico	No aceptable

Cada empresa debe establecer o acogerse a una determinación de nivel de aceptación de sus riesgos, de acuerdo a los objetivos, metas, visión, misión, tolerancia al riesgo y la política de seguridad y salud en el trabajo que tenga establecida.

2.5 Definición de las medidas para el tratamiento del riesgo según la jerarquización de controles.

Una vez culminada la evaluación de riesgos, se deben definir las medidas requeridas para el tratamiento del riesgo, para ello se deben considerar medidas adicionales, teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- Eliminación.
- Sustitución.



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 83**

- Controles de ingeniería.
- Señalización/advertencias y/o controles administrativos.
- Equipos de protección personal.

Después de definir estos controles adicionales se debe recalcular la estimación del riesgo para definir si las medidas propuestas son adecuadas y se reflejan en la disminución de la probabilidad.

2.6 Implementación de las medidas de control.

Para garantizar la implementación de las medidas de control es recomendable definir un cronograma de actividades que contemple:

- Qué se espera hacer.
- Cómo se espera hacer.
- Donde se va a hacer.
- Cuándo se va a hacer.
- Quién lo va a hacer.
- Cuánto cuesta hacerlo.

Para desarrollar este proceso es necesario cruzar la valoración de riesgos con la determinación de objetivos y programas.

Evaluación del riesgo residual e implementación de medidas adicionales para su tratamiento.

2.7 Luego de implementados los controles adicionales, debe adelantarse su evaluación.

- Definir si cumplen con la intención de diseño y determinar la necesidad de controles adicionales que aseguren el objetivo esperado;
- Determinar si con su implementación aparecen riesgos nuevos que deban ser tratados para eliminarlos o minimizar su impacto.

2.8 Seguimiento de las medidas de control para garantizar que continúen siendo adecuadas.

Luego de implementadas las medidas para el tratamiento para los riesgos, es necesario hacer seguimiento a su implementación, efectividad y permanencia en el tiempo.

El proceso incluye:

- Revisión de la conveniencia del tratamiento;
- Verificación del uso correcto de los controles y defensas;
- Revisión de los indicadores de seguridad y salud;
- Revisión del cumplimiento de la legislación.

Este seguimiento debe programarse y realizarse a través de inspecciones o auditorias del sistema de gestión.

2.9 Revisión de la valoración de riesgos.

En forma periódica y cuando las condiciones cambien se debe realizar una revisión de la valoración de riesgos a fin de garantizar que:



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 84**

- Se incluyan los peligros nuevos provenientes de cambios o modificaciones.
- Se modifique la evaluación del riesgo luego de implementadas las medidas para el tratamiento del riesgo. Algunos puntos a revisar son:
- Cambio en la naturaleza del trabajo o actividad.
- Fallas o debilidades en los controles reveladas por las inspecciones de seguridad, las auditorías, las investigaciones de accidentes e incidentes (análisis de causalidad de los mismos).
- Desarrollo de análisis de seguridad más profundos a riesgos específicos.
- Nueva legislación.
- Cambios en los procesos o servicios.
- Cambio o mejora de equipos.

2.10 Comunicación de los Riesgos.

La matriz de riesgos y su información se debe considerar como documento controlado, debe estar disponible para la consulta y análisis en los procesos de formación e inducción, tanto de personal vinculado como tercerizado.

3. ANEXO.

3.1 Factores de Riesgo y Peligros relacionados.

Agente de Riesgo	Peligros	Descripción	Posibles Efectos
Factores de riesgo Biológicos: Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Efectos negativos se pueden concertar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.			
Biológico	Derivados de origen animal (Piel, pelo, estiércol, desechos, etc.)	Inhalación, contacto y consumo de pelos, plumas, excrementos, sustancias antigénicas (enzima, proteínas), larvas de invertebrados	Enfermedades infecciosas, gastrointestinales y tóxicas y reacciones alérgicas.
Biológico	Macroorganismos (Mordeduras, golpes, pisadas de animales, picadura de insectos, etc.)	Contacto con seres vivos (roedores, serpientes, caballos, perros, gatos, etc.) por medio de mordedura, picadura, rasgadura y en general ataque de animales	Golpes, traumas, heridas, infecciones, intoxicación, muerte
Biológico	Derivados de origen vegetal	Inhalación, contacto y consumo de Polvo vegetal, Polen, Madera, Esporas fúngicas, Micotoxinas, Sustancias antigénicas (antibióticos, polisacáridos) incluye además Musgos, Helechos, Semillas, Derivados de Vegetales	Enfermedades gastrointestinales, Intoxicaciones, reacciones alérgicas, muerte
Biológico	Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	Fungal producida por Hongos, Mónica por bacterias	Dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas,



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 85**

			alteraciones en los diferentes sistemas, muerte.
Biológico	Parásitos	Protista producida por Ameba, Plasmodium	Enfermedades gastrointestinales, Intoxicaciones, reacciones alérgicas, muerte
<p>Agente de riesgo por Carga Física: Se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en el individuo, en la secuencia de uso o la producción.</p>			
Carga Física	Carga dinámica por esfuerzos	Producido por desplazamientos con carga y sin carga, al dejar o levantar cargas, cargas visuales y afección de otros grupos musculares	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.
Carga Física	Carga dinámica por movimientos repetitivos	Se refiere a la realización de la labor con repeticiones frecuentes de Cuello, extremidades superiores, extremidades inferiores y tronco	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.
Carga Física	Carga dinámica por sobreesfuerzos de la voz	Riesgo presente en la Alta exposición de uso de la voz en tiempo e intensidad	Disfonías y afecciones en garganta
Carga Física	Carga estática de pie	Jornadas de alta duración estático de pie en la operación	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular, alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacras
Carga Física	Carga estática sentado	Jornadas de alta duración estático sentado en la operación	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.
Carga Física	Otras posturas (hiperextensión, cuclillas, posiciones incómodas, etc.)	Otras Posturas subestandar en la realización de la tarea que generan extensión muscular, posiciones incómodas que comprometan forzar de forma excesiva y prolongada de articulaciones y posiciones no convencionales del cuerpo	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 86**

Agente de Riesgo Eléctricos: Se refiere a los sistemas eléctricos de las maquinas, los equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad, muy baja, baja, media, alta y extra alta tensión.

Eléctrico	Energía Eléctrica muy baja tensión (MBT)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico menores de 25V	
Eléctrico	Energía Eléctrica baja tensión (BT)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayor o igual a 25V y menor o igual a 1000V	Fibrilación ventricular, quemaduras, shock
Eléctrico	Energía Eléctrica Media Tensión (MT) (más 1000 V y menor de 57.5 KV)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayores de 1000V e inferior a 57KV	Paro cardiaco, paro respiratorio, fibrilación ventricular, quemaduras severas, muerte
Eléctrico	Energía Eléctrica Alta Tensión (AT) (Mayor o igual 57.5 KV y menor o igual de 230 KV)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayores o iguales a 57.5 KV y menores o iguales a 230 KV	Paro cardiaco, paro respiratorio, fibrilación ventricular, quemaduras severas, muerte
Eléctrico	Energía Eléctrica Extra alta Tensión (EAT) (mayor de 230 KV)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayores de 230 KV	Paro cardiaco, paro respiratorio, fibrilación ventricular, quemaduras severas, muerte
Eléctrico	Energía Estática	Fenómeno asociado con la aparición de una carga eléctrica en la superficie de un cuerpo aislante o en cuerpo conductor aislado. Se genera por el contacto o fricción y la separación entre dos materiales generalmente diferentes y no necesariamente aislantes, siendo uno de ellos mal conductor de la electricidad y se materializan en la salud como: Molestias derivadas de descargas electrostáticas entre las personas y entre las mismas y otros objetos cercanos conductores. Riesgo de incendio y de explosión si la descarga ocurre en la presencia de una atmósfera inflamable (niebla, vapor o gas inflamable, polvo combustible en el aire).	Fibrilación ventricular, quemaduras, shock, golpes, heridas, contusiones.

Agente de Riesgo Físico: Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 87**

Físico	Iluminación Deficiente y/o en Exceso	Define el exceso o defecto de luz por tipo de actividad y regulado en Colombia por el RETILAP	Fatiga visual, cefalea, disminución de la destreza y precisión, deslumbramiento
Físico	Radiaciones Ionizantes (rayos X, alfa, beta y gama)	Radiaciones electromagnéticas o corpusculares capaces de producir iones emitidas por los aceleradores de partículas, las substancias radiactivas (alfa y beta), los rayos gamma, rayos X, así como los neutrinos. Entre más alto sea este nivel de energía, mayor probabilidad tendrá de penetrar en los tejidos y ocasionar daños para la salud, agudos o crónicos.	Alteraciones en tejidos blandos, quemaduras, cáncer, malformaciones congénitas y alteración de células madres.
Físico	Radiaciones no ionizantes (microondas, infrarroja, radiofrecuencias, etc.)	Radiación de microondas, infrarroja, radiofrecuencias, de luz visible, ultravioleta y láser.	Alteraciones de la piel, deshidratación, alteración en algunos tejidos blandos (ojos).
Físico	Ruido	Presencia de ruido mayor o igual a 80 db(A) definido por los límites permisibles dependiendo de la exposición al riesgo en tiempo y al tipo de ruido.	Pérdida auditiva inducida por ruido
Físico	Temperaturas extremas por calor	Exposición a altos niveles de calor radiante o dirigido considerados altos si la temperatura profunda del cuerpo se incrementa a más de 42 grados centígrados, es decir, se aumenta más o menos en 5 grados. Principalmente producidas por generación de calor por hornos, equipos y ambiente externo	Fatiga que puede producir disminución de la vigilancia, la destreza manual y la rapidez, mareos, desmayos por deshidratación, agravamiento de trastornos cardiovasculares.
Físico	Temperaturas extremas por frío	Perdida de calor corporal por exposición a ambientes por debajo de los límites, generadores de estrés por frío, generalmente presentes en refrigeradores, congeladores y ambiente externo	Fatiga, problemas cardiovasculares, Alteraciones vasculares y nerviosas. Otras que incluyeron en los otros PFR como fatiga etc.
Físico	Discomfort térmico por calor	Exposición a condiciones termohigrométricas (Temperatura ambiental, Humedad relativa y Velocidad del aire). Generado por situaciones naturales o antrópicas.	Fatiga, estrés
Físico	Discomfort térmico por frío	Exposición a condiciones termohigrométricas (Temperatura ambiental, Humedad relativa y Velocidad	Fatiga, estrés



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 88**

		del aire). Generado por situaciones naturales o antrópicas.	
Físico	Vibraciones	Clasificadas por Alta frecuencia (20 – 1000 Hz): Herramientas manuales rotativas o alternativas, eléctricas y neumáticas, o percutoras. Baja frecuencia (1-20 Hz): puente-grúas, trenes, tractores y maquinaria agrícola, muy baja frecuencia (menos de 1 Hz): Aviones, trenes, barco, automóviles.	Trastornos articulares, daños vasculares (venosos y arteriales), alteración del sistema nervioso central, pérdida de la capacidad auditiva, dolor de espalda, debilitación de la capacidad de agarre, disminución de la sensación y habilidad de las manos, blanqueo de los dedos o "dedos blancos", síndrome del túnel carpiano, trastornos de visión por resonancia, síndrome de Raynaud.
Físico	Presiones barométricas altas	Cuando se desciende del nivel del mar la presión aumenta y se produce una expansión o concentración de los espacios huecos del cuerpo, lo cual puede producirse durante la descompresión en el descenso o la compresión en el descenso.	Barotrauma, embolia cerebral y síndrome de descompresión. Muerte
Físico	Presiones barométricas bajas	Cuando se asciende sobre el nivel del mar la presión barométrica baja en mm de Hg. Esta disminución es la causa básica de todos los problemas de falta de oxígeno en las grandes alturas, pues cada vez que baja la presión lo hace proporcionalmente al oxígeno.	Fatiga, edema pulmonar, edema cerebral, muerte
Agente de Riesgo Físico - Químico: Riesgo generado por la combinación de las condiciones físicas y químicas de los procesos y que pongan en serio riesgo de incendio y explosión a la organización			
Físico – Químico	Materiales y sustancias combustibles	Sólidos o sustancias susceptibles a combinarse con el oxígeno de forma rápida y exotérmica.	Quemaduras, amputaciones, alteraciones de órganos y sentidos, muerte.
Físico – Químico	Sustancias inflamables	Sustancias: - Sustancias con bajo punto de ignición menor de 18*c (las de mayor riesgo) - Sustancias con punto de ignición intermedio que va desde 18 a 21* c - Sustancias con un elevado punto de ignición de 23 a 61*c	Quemaduras, amputaciones, alteraciones de órganos y sentidos, muerte.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 89**

Físico – Químico	Materiales sustancias explosivas	y	Son sustancias sólidas o líquidas, o mezclas de ellas, que por sí mismas son capaces de reaccionar químicamente produciendo gases a tales temperaturas, presiones y velocidades que pueden ocasionar daños graves en los alrededores.	Quemaduras, amputaciones, alteraciones de órganos y sentidos, muerte.
Agente de riesgos locativos: Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.				
Locativo	Pisos.		Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Plataformas		Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Techos.		Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Paredes, muros, divisiones.		Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Estructura (vigas, Columnas, etc.).		Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 90**

Locativo	Cielorrasos, cielos falsos.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,
Locativo	Ventanas, claraboyas	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,
Locativo	Puertas.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,
Locativo	Rampas.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,
Locativo	Escalas, escaleras.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,
Locativo	Pasamanos, barandas.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,
Locativo	Túneles	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, contusiones, esguinces, muerte	heridas, fracturas, luxaciones,



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 91**

Locativo	Vías, caminos, senderos.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Almacenamiento o	Se refiere a las condiciones generales de seguridad en el almacenamiento y bodegaje, instalaciones y disposición de estanterías y acceso	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Orden y aseo	Se refiere a las deficiencias de las condiciones generales o específicas del orden y el aseo de lugares, áreas o procesos.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Agente de riesgo mecánico: Objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.			
Mecánico	Izaje y cargas suspendidas	Trabajos con grúas, plumas, puente grúa, torre grúa diferenciales, polipastos y demás, y que genere riesgo de caída de los objetos suspendidos en el aire o del equipo mismo	Golpes, contusiones, heridas, fracturas, muerte
Mecánico	Superficies calientes	Manipulación o contacto con equipos, herramientas, instalaciones y producto luego de adquirir por medios externos o internos temperaturas elevadas	Quemaduras, laceraciones.
Mecánico	Partes en movimiento, sistemas de transmisión y puntos de operación.	Riesgo generado por el potencial de atrapamiento de segmentos corporales por medio de sistemas en movimiento	Heridas, amputaciones, trastornos de tejidos blandos, golpes, fracturas, muerte
Mecánico	Proyección de partículas	Exposición partículas de polvo, proyección de objetos, partículas y fluidos.	Golpes, fracturas, heridas
Mecánico	Objetos que caen, ruedan, se deslizan, se movilizan.	Contacto con objetos que: caen, se derrumban, deslizan, se transportan, etc.	Heridas, amputaciones, laceraciones, muerte
Mecánico	Superficies o herramientas cortantes	Contacto con superficies o herramientas cortantes	Heridas, amputaciones, laceraciones
Mecánico	Manejo de equipos, máquinas y herramientas manuales	Contacto con equipos, máquinas y herramientas manuales	Heridas, amputaciones, laceraciones.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 92**

Agente de riesgo psicosociales: Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas que al interactuar con factores humanos endógenos (edad patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultural...etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios sociológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, satisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

Psicosocial	Factores intralaborales, Factores extralaborales, Factores individuales	Para Identificar el Riesgo Psicosocial, evaluar con la "Guía de autoanálisis" que se encuentra en el Micrositio de la página ARP SURA	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
--------------------	---	---	---

Agente de Riesgo Público:

Públicos	Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia	Situaciones que atentan contra la seguridad física de las personas por violencia generada desde terceros para efectos de robo, estafa, secuestro, etc.	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Tránsito	Movilización peatonal	Incluye los riesgos generados por contacto en condición de peatón con vehículos de transporte de personas o mercancías.	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.
Tránsito	Transporte de personas	Incluye los riesgo generados por la operación de vehículos destinados para el transporte de personas, donde se hace fundamental programas de mantenimiento preventivo y correctivo y formación y entrenamiento en conducción segura y manejo defensivo	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.
Tránsito	Transporte de mercancías	Incluye los riesgo generados por la operación de vehículos de carga en su magnitud, donde se hace fundamental programas de mantenimiento preventivo y correctivo y formación y entrenamiento en conducción segura y manejo defensivo	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.

Agente de riesgo químico: Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de aerosoles (sólidos y líquidos), gases y vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

Químicos	Líquidos (nieblas y rocíos)	Principales fuentes generadoras: Ebullición, Limpieza con Vapor de agua, Pinturas, solventes, etc.	Quemaduras, Trastornos inespecíficos del sistema nervioso, daño auditivo, daño respiratorio, daño hepático, daño renal, daño
-----------------	-----------------------------	--	--



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 93**

			dermatológico, cáncer y muerte.
Químicos	Sólidos (polvos orgánicos, polvos inorgánicos, fibras, humos metálicos y no metálicos)	Principales fuentes generadoras: Minería, Cerámica, Cemento, Madera, Harinas, Soldadura	Neumoconiosis, bisinosis, neumonitis, asma profesional, EPOC, cáncer y muerte.
Químicos	Gases y Vapores.	Principales fuentes generadoras: Monóxido de carbono, Dióxido de azufre, Óxidos de nitrógeno, Cloro y sus derivados, Amoníaco, Cianuros Plomo, Mercurio,	Cefaleas, temblores, falta de coordinación, náuseas, vómitos, somnolencia, acufenos, parálisis, edema cutáneo, neuritis periférica, déficit cognitivos, alteraciones psiquiátricas, diabetes, hipertiroidismo, edema pulmonar, queratitis, dificultad respiratorio, irritación de vías respiratorias, ojos, piel y tracto gastrointestinal, quemaduras, anemia, hipertensión arterial, daño renal, disminución de la fertilidad, disminución de la libido, depresión, teratogenicidad, trastornos del sueño, trastornos de la memoria, convulsiones, coma, paro respiratorio y muerte.
Tareas de Alto Riesgo:			
Tareas de alto riesgo	Trabajo en alturas por encima de 1.50 metros. Sin sistemas de protección intrínseca	Tarea que por su potencial alto de perdida en vidas humanas por caída de altura, necesita la implementación de un sistema de permisos y listas de verificación y el diseño y puesta en marcha de un estándar de seguridad específico.	Politraumatismos y muerte



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 94**

Tareas de alto riesgo	Trabajo en espacios confinados	Tarea que por su potencial alto de pérdida en vidas humanas por el ingreso a espacios con atmósferas peligrosas o sistemas de atrapamiento. Necesita la implementación de un sistema de permisos y listas de verificación y el diseño y puesta en marcha de un estándar de seguridad específico.	Asfixia, alteraciones del sistema nervioso central, paros cardiorrespiratorios, muerte
Tareas de alto riesgo	Trabajo con energías peligrosas	Son actividades en donde se utilizan diferentes tipos de energía: hidráulica, eólica, química y térmica. Estas son casi siempre la fuente principal para los procesos, pero en dichos procesos se pueden transformar en: energía potencial, eléctrica, cinética, mecánica, neumática, calórica, luminosa, térmica etc. El principal riesgo con la energía es que no la vemos excepto cuando se transforma o cuando hacemos parte de ella. Al liberarse esa energía y de forma no controlada, es cuando se producen los accidentes y sus consecuencias varían según la capacidad de esta en ese preciso momento.	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.
Tareas de alto riesgo	Trabajo en Excavaciones o brechas	Actividades de las cuales se extrae tierra u otros materiales estratificados en el suelo mediante cualquier sistema, pueden desarrollarse con maquinaria pesada o a mano con herramientas livianas.	Golpes, heridas, laceraciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.
Tareas de alto riesgo	Trabajos en caliente, corte y soldadura	Actividades que generan chispa o esquirla y que a su vez son potenciales de generación de incendios y/o explosiones. Necesita la implementación de un sistema de permisos y listas de verificación y el diseño y puesta en marcha de un estándar de seguridad específico.	Quemaduras, intoxicaciones, muerte
Procesos Peligrosos:			
Procesos peligrosos	Recipientes y sistemas a presión	Riesgo generado por aquellos dispositivos cargados con presión y/o alimentados por combustibles varios y que genera riesgo de explosión	Politraumatismos y muerte
Procesos peligrosos	Actividades en agua	Se refiere a aquellas tareas realizadas en ríos, quebradas, lagunas, mares, sobre la superficie o bajo el agua. Actividades submarinas que hace necesario la utilización de equipos especializados respiratorios para su ejecución	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, barotrauma, embolia cerebral, síndrome de descompresión, muerte.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 95**

Actividades Deportivas:

Deportes y otras actividades	Actividades deportivas	Actividades deportivas y lúdicas en general que se realizan con autorización y en representación del empleador.	Contusiones, laceraciones, luxaciones, fracturas
-------------------------------------	------------------------	---	--

Salud Pública

Salud Pública	Enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos		
Salud Pública	Enfermedades inmunoprevenibles		

Naturales: La probabilidad de que área, zona o lugar y personas que habita o transitan por él, se vean afectados por peligros naturales de rango extraordinario.

Naturales	Derrumbe - Deslizamientos	Movimiento de masa de tierra, provocado por la inestabilidad de un talud, una gran masa de terreno se convierte en zona inestable y desliza con respecto a una zona estable.	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
Naturales	Inundación - desbordamiento de ríos	Ocupación por parte del agua de zonas que habitualmente están libres de esta, bien por desbordamiento de ríos, lagunas, embalses generalmente producido por lluvias torrenciales.	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
Naturales	Sismo - Terremoto	Fenómeno de movimiento brusca y temporal de la corteza terrestre producido por la liberación de energía acumulada en forma de ondas sísmicas. Los más comunes se producen por la ruptura de fallas geológicas. También pueden ocurrir por otras causas como, por ejemplo, fricción en el borde de placas tectónicas, procesos volcánicos.	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
Naturales	Precipitaciones - Tormentas	Fenómeno caracterizado por la coexistencia próxima de dos o más masas de aire de diferentes temperaturas que provocan inestabilidad caracterizada por lluvias, vientos, relámpagos, truenos y ocasionalmente granizos entre otros fenómenos meteorológicos.	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 96**

Naturales	Huracanes- vendaval	Término meteorológico usado para referirse a un sistema de tormentas caracterizado por una circulación cerrada alrededor de un centro de baja presión y que produce fuertes vientos y abundante lluvia. Cuando solo está asociado al aumento de la velocidad del viento se denomina vendaval	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.
Naturales	Tsunami maremoto	Maremoto es un evento que involucra un grupo de olas de gran energía y de tamaño variable que se producen cuando algún fenómeno extraordinario desplaza verticalmente una gran masa de agua. Este tipo de olas remueven una cantidad de agua muy superior a las olas superficiales producidas por el viento. Se calcula que la mayoría de estos fenómenos son provocados por terremotos	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.
Naturales	Incendio Forestal	Incendios de zonas boscosas de origen natural o antrópico	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
Naturales	Erupción volcánica	Ascenso de magma (roca fundida) en forma de lava, ceniza volcánica y gases del interior del planeta. Ocurre generalmente en episodios de actividad violenta (erupciones) las cuales pueden variar en intensidad, duración y frecuencia; siendo desde conductos de corrientes de lava hasta explosiones extremadamente destructivas.	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.

4.0 BIBLIOGRAFÍA

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, GTC 45, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud Ocupacional. 2012 (Segunda Actualización).

Ministerio del Trabajo, Ley 1562. 2012.

Ministerio de la Protección Social. GUÍAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL BASADAS EN LA EVIDENCIA (GATISO) 2006.

Mejía Quijano Rubi Consuelo, Administración de Riesgos un enfoque empresarial, 2006.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 97**

NTC OHSAS 18001 versión 2007, Seguridad y Salud laboral.

NTC ISO 31000. Gestión del riesgo. Principios y directrices. 2011.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, NTC 5254 Gestión de Riesgo. 2006.

Asociación Internacional de Transporte Aéreo IATA.

BS 8800 V 2004. British Standard. Occupational Health and Safety Management Systems. Guide.

NTP 330, Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. Bestratén Manuel; Pareja Francisco, del INSHT de España. Barcelona 1993.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 98**

**Anexo K. Matriz de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (ACPM), para la
empresa Café de Quindío S.A.S.**

Café Quindío			MATRIZ DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA						
No.	SEDE/CIUDAD	ORIGEN DE LA GESTIÓN	CLASIFICACIÓN	ESER	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN REQUERIDA	PRIORIDAD	TIPO DE ACCIÓN	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	FECHA DE IDENTIFICACIÓN (DD-MM-AAAA)
			NOTA 1. Autoevaluación Estándares Mínimos 2. Evaluación Inicial del SG-SST 3. Inspección de Seguridad 4. Intervención de Riesgos 5. Investigación de Incidentes, Accidentes y/o Enfermedades 6. Programas de Gestión 7. Queja laboral o sugerencia para la convivencia 8. Recomendaciones de Trabajadores, Vigía SST o COPASST 9. Reporte de Actos y/o Condiciones Inseguras 10. Requisito Legal 11. Resultados de la Auditoría 12. Resultados de la Revisión por la Dirección 13. Gestión del Cambio 14. Seguimiento a condiciones de salud 15. Recomendaciones asesores externos						

Jenifer Sánchez:
1. Alta
2. Media
3. Baja

Tipo de Acción:
1. Correctiva
2. Preventiva
3. Mejora



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 99

MATRIZ DE ACCIONES CORRECTIVAS ,PREVENTIVAS Y DE MEJORA						
FECHA PROGRAMADA (DD-MM-AAAA)	FECHA DE CUMPLIMIENTO (DD-MM-AAAA)	ESTADO DE LA GESTION	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	REGISTRO DE LAS ACCIONES EJECUTADAS	OBSERVACIONES
		1. Abierta 2. Cerrada				



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 100**

Anexo L. Instructivo de la matriz ACPM para la empresa Café de Quindío S.A.S.

Indicaciones para Diligenciar el Formato “Matriz De Seguimiento a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”	
Fecha de registro:	Escriba la fecha cada que se ingresa información al formato
Registro realizado por:	Escriba el nombre de la persona que ingresa información al formato
Origen de la gestión:	Seleccione una de las 12 opciones de la lista desplegable: 1. Auto-evaluación Estándares Mínimos, 2. Evaluación Inicial del SG-SST, 3. Inspección de Seguridad, 4. Intervención de Riesgos, 5. Investigación de Incidentes, Accidentes y/o Enfermedades, 6. Programas de Gestión, 7. Queja laboral o sugerencia para la convivencia, 8. Recomendaciones de Trabajadores, Vigía SST o COPASST, 9. Reporte de Actos y/o Condiciones Inseguras, 10. Requisito Legal, 11. Resultados de la Auditoria, 12. Resultados de la Revisión por la Dirección, 13. Gestión del Cambio
Clasificación o aclaración del origen:	Ejemplos: 1. Si el "ORIGEN DE LA GESTIÓN" es "Intervención de Riesgos", en esta columna se puede clasificar o aclarar el tipo de riesgo = "Biomecánico", "Locativo", "Físico", etc. 2. Si el "ORIGEN DE LA GESTIÓN" es "Inspección de Seguridad", en esta columna se puede clasificar o aclarar el tipo de inspección = "EPP", "Instalaciones", "Elementos para Emergencias", etc. 3. Si el "ORIGEN DE LA GESTIÓN" es "Programas de Gestión", en esta columna se puede clasificar o aclarar el tipo de Programa = "PVE Osteomuscular", "Prevención y Protección Contra Caídas", "Orden y Aseo", etc.
Responsable de identificar el origen:	Persona/Cargo, Proceso, Área o Comité responsable de identificar el origen de la gestión.
Descripción de la situación que requiere ser gestionada:	Describa la situación identificada que requiere una gestión de intervención por tener relación con seguridad y salud en el trabajo.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 101**

Indicaciones para Diligenciar el Formato “Matriz De Seguimiento a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”	
Tipo de acción requerida:	Seleccione una de las 4 opciones de la lista desplegable: Definiciones del Art. 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015 1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. 2. Acción de mejora: Acción de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la SST de forma coherente con su política. 3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. 4. Gestión SST: Acción para dar cumplimiento al plan de trabajo anual en SST
Descripción de la acción requerida:	Describa la acción que se requiere para dar solución a la oportunidad de mejora detectada
Prioridad:	Defina la prioridad con la que se requiere ejecutar la acción de mejora, de acuerdo las 3 opciones de la lista desplegable: 1. Alta, 2. Media, 3. Baja.
Responsable de la acción:	Persona/Cargo, Proceso, Área o Comité que debe encargarse de la acción requerida
Fecha de identificación (DD-MM-AAAA):	Registre la fecha en que se identificó la oportunidad de mejora (acción requerida)
Fecha programada (DD-MM-AAAA) :	Registre la fecha que se acordó con el responsable para ejecutar la acción requerida
Fecha de cumplimiento (DD-MM-AAAA):	Registre la fecha en que la acción este cerrada (ejecutada en su totalidad)
Estado de la gestión:	Abierta (si la gestión no se ha ejecutado en su totalidad) o Cerrada (si la gestión ya se ejecutó en su totalidad)
Evidencias o soportes:	Describa las evidencias o soportes con los que se puede demostrar la gestión
Observaciones:	Registre los comentarios relacionados con la gestión o seguimiento de cada acción

Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa.



**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 102**

Anexo M. Evaluación de la empresa Café Quindío a la Luz del Decreto 1072 de 2015, para la empresa Café de Quindío S.A.S.

EVALUACIÓN INICIAL SG-SST	
Realizado por:	
Fecha de realización	
Nombre de la empresa	
Nit de la empresa	
Representante Legal	
Ciudad	
Departamento de ubicación	
Sector económico	
Descripción de la actividad productiva o de servicios	
Clase de Riesgo	
Número AT graves últimos dos años	
Número AT leves últimos dos años	
Total accidentes últimos dos años	0
Número de enfermedades laborales	
Número de centros de trabajo o áreas	
Trabajadores	Número de trabajadores totales: 0
	Número de trabajadores directos:
	Número de trabajadores temporales:
	Número de trabajadores contratistas:
Presidente del COPASST	
Responsable del SG-SST	

[IR A EVALUACIÓN INICIAL](#) [IR A RESUMEN EVALUACION](#)



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 103**

EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										VOLVER A	RESUMEN DE LA	
TIPO DE EVIDENCIA.....P: PROCEDIMIENTO.....D: DOCUMENTO.....R: REGISTRO												
Ciclo PHVA	Capítulo	Descripción	Artículos	Requisitos legales	Tipo de Evidencia			cuenta con evidencias	Estado de la implementación		ACCIONES QUE SE PODRÍAN REALIZAR	PLAN DE ACCIÓN
					P	D	R					
Planear	Capítulo II	Política SST	5, 6, 7	Documento escrito de la Política de SST	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento define la política de Seguridad y salud en el trabajo que cumpla con requisitos establecidos en el decreto 1443 - 2014	
Hacer	Capítulo II	Política SST	5, 6, 7	Comunicación Política	x			Si hay evidencia	Implementado parcialmente	1	Divulgar a todas las personas que trabajan en función de la organización, publicar en sitios visibles y dejar evidencia de la divulgación a todos los trabajadores	
Planear	Capítulo III	Obligación de los empleadores	8 10	Definición de Responsabilidades	x			No hay evidencia	Sin implementar	0	Definir y asignar las responsabilidades para todos los niveles de la Organización. Elaborar matriz de roles y responsabilidades. Incluir estos en la descripción de cargos.	Diseñar manual de responsabilidades de seguridad y salud en el trabajo por cargos. Incluir en el manual de contratistas las responsabilidades que tienen estos frente a seguridad y salud en el trabajo. Incluir en los perfiles de cargo las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Incluir en las evaluaciones de desempeño que realice la empresa el conocimiento que tiene el colaborador frente a las funciones y responsabilidades.
Hacer	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8 10	Comunicación de Responsabilidades	x			Si hay evidencia	Sin implementar	0	Comunicar la asignación de las responsabilidades a las partes interesadas, verificar su comprensión y Dejar evidencia de la misma	Comunicar al colaborador previo al inicio de sus labores cuales son sus responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, dejar registro y evaluar al colaborador para validar comprensión de lo comunicado. Evaluar de forma semestral la comprensión por parte de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Actuar	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8	Rendición de cuentas	x			Si hay evidencia	Sin implementar	0	Registro anual donde se evidencie que las personas con responsabilidades en el SG-SST realizaron la rendición de cuentas a la población trabajadora	Implementar procedimiento de rendición de cuentas de desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo. Capacitar a todo el personal en los mecanismos definidos para la rendición de cuentas al interior de la empresa. Incluir en el plan anual de trabajo la rendición de cuentas así mismo los compromisos generados para las partes involucradas.
Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8	Presupuesto para SST	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, evaluación y mejora del sistema. Importante que el documento incluya presupuesto vs plan de trabajo anual.	
Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8	Definición de Talento Humano para SST	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Se puede dejar evidencia con carta de asignación desde la Gerencia o con acta de reunión donde quede claramente definido a quien se responsabiliza con este proceso.	
Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8	Recursos Técnicos	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento donde se definan los recursos técnicos y la asignación de presupuesto. Igualmente evidencia de la entrega de los mismos.	
Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores Documentación	8 12	Requisitos legales - matriz requisitos legales	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento que contiene la matriz de requisitos legales debidamente diligenciada. Plan que sustenta como se dará cumplimiento.	
Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores Documentación	8 12	Plan de trabajo anual + Cronograma	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Elaborar un procedimiento y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión en SST, este debe estar firmado por la Gerencia y divulgado al copasst	
Planear	Capítulo IV	Planificación del SGSST	17		x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Elaborar un procedimiento y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión en SST, este debe estar firmado por la Gerencia y divulgado al copasst	
Hacer	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores Documentación	8 12	Copasst	x			Si hay evidencia	Implementado parcialmente	1	Se debe tener registro de elección, acta de la conformación, igualmente documento del plan de entrenamiento y trabajo del Copasst. Realizar actas de cada reunión. Garantizar su conservación.	
Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8	Dirección de SST	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Descripción del cargo y perfil del responsable y equipo SST. Definir competencias en términos de educación, formación y experiencia requerida. El responsable del SGSST debe realizar curso 50 horas del Ministerio, el cual se debe evidenciar.	



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 104**

Planear	Capítulo III	Obligaciones de los empleadores	8	Integración con otros Sistemas de Gestión			No hay evidencia	Sin implementar	0	Si se cuenta con otros sistemas de gestión como (3000, 14000, 18000 entre otros), documentar la forma como se va a integrar.	La empresa en el momento no cuenta con sistemas de gestión certificados, se sugiere iniciar con el proceso de certificación del SG-SST en ISO 45001
Hacer	Capítulo III	Capacitación en SST	11	Capacitación en SST al personal según competencias		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento que contiene el plan anual de capacitación y entrenamiento en SST. Elaborar formatos que evidencien la participación en los procesos de formación y capacitación. Garantiza su conservación en el tiempo. Definir conocimientos técnicos que debe garantizar cada	
Hacer	Capítulo III	Capacitación en SST	11	Socialización al Copasst del plan capacitación		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Dejar evidencia de que el plan de capacitación anual fue compartido al Copasst o vigía y éste hizo aportes al mismo.	
Planear	Capítulo III	Capacitación en SST	11	Inducción y reintroducción en SST		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Es importante contar con un plan de inducción y reintroducción, para personal nuevo, para cambios de oficios o procesos, para reintegro de personal, incluso para reintegro de vacaciones, este plan debe cobijar a todo el personal	
Planear	Capítulo III	Documentación	12	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Incluir en el procedimiento, los criterios para el método a utilizar y la descripción de la metodología. Incluir la manera en que se le hará evaluación y seguimiento a la identificación de peligros	
Planear	Capítulo IV		15				x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Incluir en el procedimiento, los criterios para el método a utilizar y la descripción de la metodología. Incluir la manera en que se le hará evaluación y seguimiento a la identificación de peligros
Planear	Capítulo III	Documentación	12	Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Realizar perfil sociodemográfico de la población vinculada y en este debe estar documentado el resultado de las condiciones de salud.	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Estándares de seguridad o operación segura	x	x	x	Si hay evidencia	2	Contar con estándares de seguridad de las actividades críticas, entrenar y entregar al personal estos estándares. Garantizar su conservación.	
Planear	Capítulo III	Documentación	12	Registro entrega EPP			x	Si hay evidencia	2	Procedimiento para la selección, compra y entrenamiento en EPP. Describir el proceso desde la adquisición o compra, hasta la finalización del	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Reportes de investigación de AT y EL			x	Si hay evidencia	2	Diligenciar formatos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Garantizar su conservación.	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Identificación de amenazas y vulnerabilidad	x			Si hay evidencia	2	Tener documentado el plan de emergencias. Debe incluir identificación de amenazas y vulnerabilidad. Estar actualizado.	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Procedimientos Operativos Normalizados	x			Si hay evidencia	2	Documentar los procedimientos operativos normalizados para emergencias.	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Plan de Evacuación + Evaluación de simulacros Diseño de planes de evacuación	x			Si hay evidencia	2	Documento que contienen el plan de evacuación por centro de trabajo, están definidos los simulacros y la forma de evaluarlos	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Sistemas de vigilancia epidemiológica		x		Si hay evidencia	0	Procedimiento para el control de la enfermedad laboral, SVE partiendo de la priorización de riesgos y de la exigencia legal	Implementar un procedimiento para definir cuáles son los SVE epidemiológica con los cuales debe contar la empresa, teniendo en cuenta estadísticas de accidentalidad, ausentismo, priorización de riesgos, resultados de mediciones ambientales, diagnóstico de condiciones de salud y perfil sociodemográfico.
Hacer	Capítulo III	Documentación Planificación	12	Evaluaciones ambientales			x	Si hay evidencia	2	Tener en cuenta periodicidad de acuerdo con el aspecto a evaluar según los SVE, verificar la idoneidad del personal y cumplimiento de la legislación frente a su licencia	
Hacer	Capítulo III	Documentación	12	Perfiles epidemiológicos del SVE			x	Si hay evidencia	0	Documento que refleja los perfiles epidemiológicos de la población vinculada. Estar actualizado.	Elaborar perfiles epidemiológicos de la población de la empresa teniendo en cuenta factores como edad, sexo, raza, antecedentes de enfermedades, hábitos de vida, factores de riesgo laborales, factores de riesgo personales.
Verificar	Capítulo III	Documentación	12	Formatos de registros de inspecciones			x	Si hay evidencia	2	Registrar los resultados de las inspecciones de seguridad. Garantizar su conservación. Hacer seguimiento.	
Verificar	Capítulo III	Documentación	12	Registros gestión riesgos			x	Si hay evidencia	2	Incluir registros donde se evidencie que se actualiza cada vez que se interviene el riesgo o se genera un cambio en la organización	
Planear	Capítulo III	Conservación documentos	13	Conservación documentos			x	Si hay evidencia	2	Procedimiento que defina el como y responsables para la conservación de documentos y garantizar el archivo por 20 años de aquellos que define el Decreto empresa	



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 105**

Planear	Capítulo III	Comunicación	14	Comunicaciones internas y externas y canales	x	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Procedimiento donde se defina el como se realizaran las comunicaciones en SST.	
Hacer	Capítulo IV	Identificación PEVR	15	Comunicación de las evaluaciones ambientales			x	Si hay evidencia	Sin implementar	0	Dejar evidencia de la presentación que se hace al Copasst de los resultados de las evaluaciones ambientales.	Documentar internamente el procedimiento de mediciones ambientales e incluir en dicho procedimiento la socialización al COPASST de los resultados obtenidos. Capacitar a los miembros del COPASST en las mediciones ambientales que se realizan en la empresa, incluyendo como mínimo la idoneidad de quien realiza la medición, certificación de equipos, análisis de resultados. Socializar resultados de mediciones ambientales al COPASST y dejar acta de dicha socialización.
Hacer	Capítulo IV	Evaluación inicial del SGSST	16	Autoevaluación			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Realizar autoevaluación para sustentar objetivos, plan de trabajo + cronograma definido. La autoevaluación debe cumplir lo establecido en éste artículo del decreto. Apoyarse en herramientas definidas por ARL o Ministerio.	
Planear	Capítulo IV	Planificación del SGSST	17	Cumplimiento legal + Fortalecer componentes del sistema + mejora continua	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Plan basado en la priorización de riesgos y requisitos legales	
Planear	Capítulo IV	Planificación del SGSST	17	Objetivos de control de riesgos			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento que contiene objetivos de control de riesgo definidos.	
Planear	Capítulo IV	Planificación del SGSST	17	Indicadores de estructura, proceso y resultado			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Definir indicadores de estructura, proceso y resultado según lo indica el artículo. Crear matriz de indicadores y cumplir con variables de ficha de indicador.	
Planear	Capítulo IV	Planificación del SGSST	18	Metas anuales			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Definirlos con base en las características descritas en el decreto.	
Hacer	Capítulo IV	Planificación del SGSST	18	Comunicación objetivos			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Divulgar los objetivos a todo el personal. Evidenciar la divulgación.	
Planear	Capítulo IV	Indicadores SG SST	19	Ficha de los indicadores - matriz indicadores			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Incluir ficha de indicadores con los requisitos descritos en el decreto	
Verificar	Capítulo IV	Indicadores SG SST	20	Indicadores de estructura			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Presupuesto (seguimiento a la ejecución frente a los programas y cronogramas definidos). Estructura SST, Equipos apoyo, equipos para emergencia.	
Verificar	Capítulo IV	Indicadores SG SST	21	Indicadores de proceso			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Línea base, ejecución del plan de trabajo y del cronograma, gestión de peligros y riesgos (cumplimiento de acciones correctivas y preventivas que surgen de las diferentes actividades), ejecución de plan capacitación, coberturas capacitación y EMD, cumplimiento investigación accidentes, inspecciones de seguridad, ejecución mediciones ambientales.	
Verificar	Capítulo IV	Indicadores SG SST	22	Indicadores de resultado			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Cumplimiento requisitos legales, cumplimiento objetivos y metas, cumplimiento plan de acción a no conformidades, incidencia y prevalencia de EL, tasa accidentalidad, costo ausentismo, comportamiento seguro, disminución del grado de riesgo (valoración de riesgo).	
Planear	Capítulo V	Gestión de peligros y riesgo	23	Procedimiento de gestión de peligros y riesgos	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Establecer métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos	
Hacer	Capítulo V	Medidas de prevención y control	24	Tratamiento a los riesgos	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Evidenciar en la matriz de peligros y riesgos la jerarquía de control de riesgo. Desde allí determinar programas de gestión o estrategias para el tratamiento de los riesgos.	
Verificar	Capítulo V	Medidas de prevención y control	24	Administración EPP que parte de la matriz de EPP.			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Registros de entrega al personal de los equipos de protección personal. Garantizar su conservación	
Hacer	Capítulo V	Medidas de prevención y control	24	Socialización a partes interesadas			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Divulgación a todas las partes interesadas de la gestión a los riesgos a los que están expuestos.	



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 106**

Planear	Capítulo V	Medidas de prevención y control	24	Plan de mantenimiento correctivo y preventivo				Si hay evidencia	Sin implementar	0	Incluir instalaciones, equipos y herramientas	Realizar inventario de las herramientas, equipos, máquinas, sistemas y bocanones de la empresa que requieran mantenimiento y documentar e implementar un procedimiento de mantenimiento preventivo y correctivo el cual debe incluir un cronograma indicando la frecuencia en que se realizarán los mantenimientos. Socializar al personal el procedimiento de mantenimiento preventivo.
Hacer	Capítulo V	Medidas de prevención y control	24	Evaluaciones médicas ocupacionales			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento que contiene la evaluación médica ocupacional según riesgos y peligros. Evidencia de su ejecución.	
Hacer	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo	x	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento con identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo.	
Hacer	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Valoración de los riesgos asociados a amenazas			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	En el mismo documento anterior, evidencia de la valoración de amenazas realizado en cada centro de trabajo.	
Hacer	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Procedimientos Operativos Normalizados	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Socializar los procedimientos operativos normalizados.	
Planear	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento que contiene el sistema de comunicación y trabajo en equipo con los Entidades de prevención de desastres locales o regionales	
Verificar	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	12	Evaluación de simulacros				No hay evidencia	Sin implementar	0	Dejar registro del simulacro de evacuación y sus resultados.	Implementar el procedimiento de evacuación y realizar por lo menos una vez al año un simulacro de emergencia, documentarlo teniendo en cuenta la seguridad de las personas e instalaciones y planear y ejecutar dicho simulacro con la brigada de emergencia y los grupos de apoyo.
Hacer	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Capacitación y entrenamiento en plan emergencias			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Dentro del plan de capacitación anual se debe incluir la formación y entrenamiento al personal para el tema de emergencias. Dejar evidencia de las actividades realizadas.	
Actuar	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Realización y evaluación de simulacros anuales			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Hacer seguimiento a las acciones propuestas en las evaluaciones de simulacros anteriores	
Planear	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias			x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Documento que incluye la conformación de la Brigada de emergencias. Deseable tener el perfil del brigadista.	
Hacer	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Inspección de equipos de emergencia	x	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Registro de las inspecciones realizadas a los equipos contra incendio. Garantizar su conservación.	50 ext / 8 gabinetes / 1 pa
Hacer	Capítulo V	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	25	Plan de ayuda mutua				Si hay evidencia	Sin implementar	0	Documento que evidencia el plan de ayuda mutua.	Contar las personas y/o entidades con las cuales se puedan realizar alianzas para establecer el plan de ayuda mutua. Documentar plan de ayuda mutua y socializarlo a la brigada de emergencia y comité de emergencia de la empresa
Planear	Capítulo V	Gestión del cambio	26	Gestión del cambio				Si hay evidencia	Sin implementar	0	Definir el procedimiento de gestión del cambio e implementarlo. Verificar la posibilidad de integración con otros sistemas de gestión.	Socializar procedimiento de gestión del cambio a los colaboradores. Implementar procedimiento de gestión del cambio para aquellas situaciones internas o externas que impactan la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
Hacer	Capítulo V	Adquisiciones	27	Integración de requisitos de SST en las compras	x			Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Definir criterios de SST para las compras que realiza la compañía.	



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 107**

Planear	Capítulo V	Contrataciones	28	Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	x		Si hay evidencia	Sin implementar	0	Trabajadores en misión, cooperados, independientes, contratistas y subcontratistas	Implementar un procedimiento que identifique claramente cuales son los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los proveedores de la empresa, teniendo en cuenta la normatividad aplicable al producto o servicio, la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo y los controles internos definidos por la empresa. Socializar a los proveedores las exigencias en materia de SST definidas por la empresa. Llevar el registro de la selección y evaluación de los proveedores y contratistas de la empresa.
Hacer	Capítulo V	Contrataciones	28	Seguimiento a contratistas	x	x	Si hay evidencia	Sin implementar	0	Realizar seguimiento al desempeño de los contratistas.	Realizar seguimiento a cada uno de los contratistas con los cuales cuenta la empresa teniendo en cuenta la calidad del servicio o producto suministrado y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo definidas por la empresa para los contratistas.
Hacer	Capítulo V	Contrataciones	28	Verificación afiliación a la Seguridad Social	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Verificar cumplimiento de afiliación a Seguridad Social.	
Hacer	Capítulo III	Capacitación en SST	11	Inducción y reintroducción en SST		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Se debe dejar evidencia de las inducciones y reintroducciones realizadas acorde con lo definido en el procedimiento.	
Hacer	Capítulo V	Contrataciones	28	Inducción y reintroducción a contratistas		x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Realizar inducción y reintroducción a contratistas. Dejar evidencia de estas acciones. Garantizar su conservación.	
Verificar	Capítulo VI	Auditoría de cumplimiento del SG	29	Programa de auditoría anual	x		Si hay evidencia	Implementado parcialmente	1	Definir plan de auditorías al SGSST. Garantizar idoneidad del auditor y participar al Copasst	
Verificar	Capítulo VI	Auditoría de cumplimiento del SG	29	Informe de resultados auditoría	x		Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Comunicar a las partes interesadas. Analizar resultados y establecer planes para la mejora continua.	
Verificar	Capítulo VI	Auditoría de cumplimiento del SG	30	Alcance de la auditoría	x		Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Definir alcance de las auditorías a realizar. Esto estará consignado en el plan de auditorías.	
Actuar	Capítulo VI	Revisión por la alta dirección	31	Revisión de gerencia anual	x	x	Si hay evidencia	Sin implementar	0	Tener en cuenta protocolo de revisión	Implementar procedimiento de revisión por la dirección, teniendo en cuenta aspectos como: Planeación de la revisión al SG-SST. Alcance de la revisión gerencial. Análisis de resultados y determinación de planes de acción. Comunicación de resultados de la revisión al personal, Copasst, responsable del sistema, otros. Suficiencia y capacidad del SG-SST. Conservar los registros de implementación de los planes de acción resultantes y su seguimiento así como el informe de la revisión del SG-SST por parte de la alta dirección
Actuar	Capítulo VI	Revisión por la alta dirección	31	Socialización con el Copasst		x	Si hay evidencia	Sin implementar	0	Dejar evidencia de la presentación que se hizo al Copasst de los resultados de la revisión de gerencia.	Incluir en el procedimiento de rendición de cuentas la participación del COPASST y la comunicación de los resultados de la revisión por parte de la alta gerencia y dejar acta como constancia de dicha socialización. Incluir esta actividad en el plan anual de trabajo
Planear	Capítulo VI	Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	32	Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Procedimiento de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales Tener en cuenta las responsabilidades descritas en la Resolución 1401	
Actuar	Capítulo VI	Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	32	Socialización de lecciones aprendidas	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Dejar evidencia de la forma en que se socializan los aprendizajes que dejan los accidentes presentados en la empresa.	



MODELO GERENCIAL DE RIESGOS LABORALES CAFÉ QUINDIO

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 108**

Actuar	Capítulo VI	Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	32	Informes periódicos a la gerencia	x	x	x	Si hay evidencia	Implementado totalmente	2	Incluir indicadores relacionados con las acciones derivadas de los planes de acción propuestos en las investigaciones	
Actuar	Capítulo VII	Acciones correctivas y preventivas	33	Seguimiento a acciones correctivas y correctivas	x	x	x	Si hay evidencia	Sin implementar	0	Dejar evidencia del seguimiento que se hace a las acciones preventivas y correctivas surgidas al SG-SST.	Implementar una matriz de seguimiento a las acciones preventivas, correctivas cuyo contenido mínimo debe tener: Origen Descripción de la situación. Descripción de la acción requerida. Prioridad. Responsable. Estado: abierta, cerrada. Cronograma
Actuar	Capítulo VII	Revisión de Gerencia y ajuste	34	Revisión de gerencia anual	x	x	x	Si hay evidencia	Sin implementar	0	Tener en cuenta los elementos que hacen parte de las responsabilidades gerenciales según el decreto	Incluir en el procedimiento de rendición de cuentas el cumplimiento de las responsabilidades de la alta dirección. Socializar por parte de la alta dirección o su delegado el cumplimiento gerencial en cuanto a sus obligaciones frente al SG-SST a todos los colaboradores.

EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

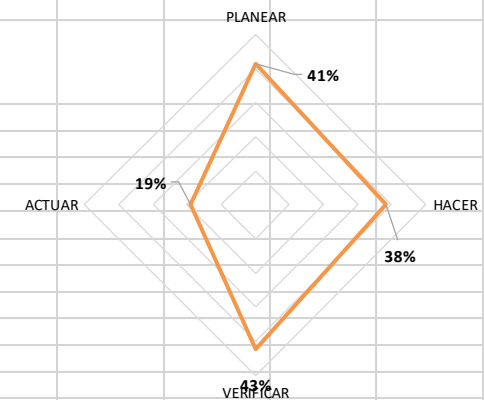
[VOLVER A LA PORTADA](#)

[VOLVER A EVALUACIÓN INICIAL](#)

AVANCE EN EL CICLO PHVA

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
PLANEAR	29	0	48	41%	30%	12%
HACER	30	0	46	38%	30%	11%
VERIFICAR	10	0	17	43%	20%	9%
ACTUAR	8	0	6	19%	20%	4%
Total	77	0	117	100%	100%	36,21%

AVANCE EN EL CICLO PHVA % IMPLEMENTACIÓN



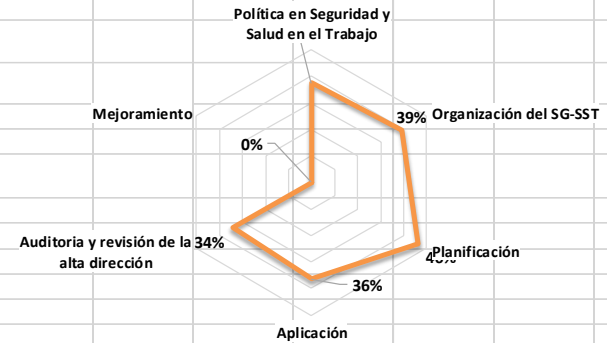


**MODELO GERENCIAL DE RIESGOS
LABORALES CAFÉ QUINDIO**

**CODIGO:
VERSION: 1
PAGINA: 109**

AVANCE POR CAPÍTULOS						
Elemento	Ítem(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del ítem	% Implementación
Política en Seguridad y Salud en el Trabajo	2	0	3	38%	8	3%
Organización del SG-SST	30	0	47	39%	15	6%
Planificación	13	0	24	46%	15	7%
Aplicación	22	0	32	36%	30	11%
Auditoría y revisión de la alta dirección	8	0	11	34%	22	8%
Mejoramiento	2	0	0	0%	10	0%
Total	77	0	117		100	34,27%

AVANCE POR CAPÍTULOS % IMPLEMENTACIÓN



Nota. Elaboración propia, según la información suministrada por la empresa y los lineamientos del Decreto 1072 de 2015.