

MANUAL DEL SG-SST PARA LA EMPRESA VARIEDADES JOSHUA Y AXEL

AUTOR

VELASCO ORDOÑEZ CLAUDIA MARITZA

PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI 2023

MANUAL DEL SG-SST PARA LA EMPRESA VARIEDADES JOSHUA Y AXEL

AUTOR

VELASCO ORDOÑEZ CLAUDIA MARITZA

PRESENTADO PARA OPTAR EL TITULO DE TECNICO PROFESIONAL EN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASESOR: CORRALES GONGORA EDUARDO HUMBERTO

PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI 2023

Nota de aceptación

Firma del Asesor

Firma de aprobación Manual

Santiago de Cali mayo 2023

DEDICATORIA

Este manual lo dedico principalmente a mis padres y mi hermano los cuales me motivan cada día y me dan todo su apoyo incondicional, los cuales con todo su amor me ayudan a salir adelante y a los profesores que durante todo el proceso de la carrera me brindaron de todo su conocimiento para que esto pueda ser posible.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios quien me permitió estar aquí hoy y me brinda la sabiduría para poder hacer este proyecto final, también agradezco a mi familia quienes me motivaron día a día para continuar con este trabajo, por ultimo le doy gracias al profesor Eduardo Corrales quien me brindo de su apoyo y conocimiento.

Contenido

0. RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11
1. OBJETIVO GENERAL.....	12
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
PLANEAR	13
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA:.....	13
3. ORGANIGRAMA	14
4. MAPA DE PROCESOS	15
5. DEFINICIONES	16
FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA:	21
6. POLÍTICAS.....	24
7. OBJETIVOS	29
METAS DELSG-SST	30
8. RECURSOS.....	32
8.1 RECURSO HUMANO.	32
COPASST – VIGIA	33
COCOLA o CCL (Comité de convivencia laboral)	34
8.2. FINANCIERO	35
8.3. TÉCNICO	38
9. PLAN DE CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO.....	39

10. PLAN ANUAL DE TRABAJO	41
11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	43
12. GESTION DEL CAMBIO	45
13. PERFILES DEL CARGO	45
14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS	46
15. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS	48
HACER.....	49
1. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	49
2. ASPECTOS AMBIENTALES	50
3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD	53
PROCEDIMIENTO CONTRATACIÓN DE PERSONAL.	55
4. SUSTANCIAS QUÍMICAS:	57
5. MATRIZ DE EPP – EPI	59
6. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	60
7. PLAN DE MOTIVACIÓN.....	64
8. ACTIVIDADES DE PYP	65
9. PROGRAMAS DE SST	66
MEDICINA PREVENTIVA	66
MEDICINA DEL TRABAJO	67
HIGIENE INDUSTRIAL	68
SEGURIDAD INDUSTRIAL	69

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	70
10. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.....	71
11. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	72
12. ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA	74
13. PLAN DE EMERGENCIAS	76
14. PLAN DE EVACUACIÓN.....	77
15. PLAN DE CONTINGENCIA Y CONTINUIDAD DEL NEGOCIO.....	78
VERIFICAR	79
1. INDICADORES DE GESTIÓN.....	79
1.1 ESTRUCTURA	79
1.2 PROCESO	79
1.3 RESULTADO	80
2. INDICADORES 0312.....	80
3. AUDITORIA.....	83
4. REVISIÓN POR LA GERENCIA.....	83
ACTUAR	84
1. PLANES DE ACCIÓN	84
1.1 ACCIONES PREVENTIVAS	84
1.2 ACCIONES CORRECTIVAS	85
1.3 ACCIONES DE MEJORA	85
FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SGSST CON ESTANDARES	
MÍNIMOS (0312).....	86

IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SGSST DE ENERO DEL 2020 EN ADELANTE.

ART. 26 RES.0312.	87
------------------------	----

0. RESUMEN

Se diseña un **MANUAL DEL SG-SST** (Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo) para la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, teniendo en cuenta la normatividad vigente, con el fin de minimizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y mejorar su bienestar.

Se inicia recopilando toda la información de la empresa, se plantean los objetivos, cada proceso de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** y se define en qué estado se encuentra frente al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por ultimo se definieron los planes de acción, acciones preventivas, acciones correctivas y acciones de mejora para que de esta manera la empresa cumpla con lo establecido en la Normatividad Vigente y así tener un plan de trabajo para el año siguiente.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es un aspecto fundamental en cualquier empresa, ya que incide directamente en el bienestar y desempeño de los trabajadores y en la productividad de la organización. Por lo tanto, implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental para el buen desempeño de la seguridad de los colaboradores y, por ende, cumplir con los parámetros exigidos por el Ministerio del Trabajo.

Se debe buscar que, al implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, se pueda identificar y evaluar los riesgos laborales, desarrollar medidas preventivas para minimizar los riesgos y promover una cultura de prevención en la empresa. De esta forma, se busca asegurar el bienestar de los trabajadores, reducir los riesgos laborales y prevenir los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Todo este Sistema de Gestión abarca lo que el ministerio del trabajo busca en las empresas, que ellas cumplan y se alineen con los estándares internacionales. Así las cosas, Colombia tiene normas que datan desde 1950 en materia de salud Ocupacional, hoy, seguridad y salud en el trabajo, donde se establecen responsabilidades tanto para los patronos como para los empleados, de igual forma imparte las funciones que deben tener en cuenta ambas partes.

1. OBJETIVO GENERAL

Cumplir con uno de los requisitos exigidos por INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR, para poder optar al título de técnica profesional en seguridad y salud en el trabajo, desarrollando para ello un manual del sistema de gestión para una empresa, dejándolo como guía para que la misma cumpla con uno de los requisitos exigidos en la normativa colombiana.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cumplir cabalmente, con el cronograma trazado por el asesor en materia de entrega de avances.

Desarrollar las tareas que enmarcaran el diseño del manual del SG-SST.

Asistir puntualmente a las citaciones con el fin de revisar los avances y realizar las correcciones a lugar.

PLANEAR

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA:

Razón social: VARIEDADES JOSHUA Y AXEL
Representante Legal: Janet Ordoñez Molina
NIT: 27277323-1
Teléfono: 312 246 9073
Dirección: Cra. 49 N° 56i – 49 Llano verde
Ciudad: Cali – Valle del cauca
ARL: No tiene
Cód. Actividad económica: Cód. 1 1410 01

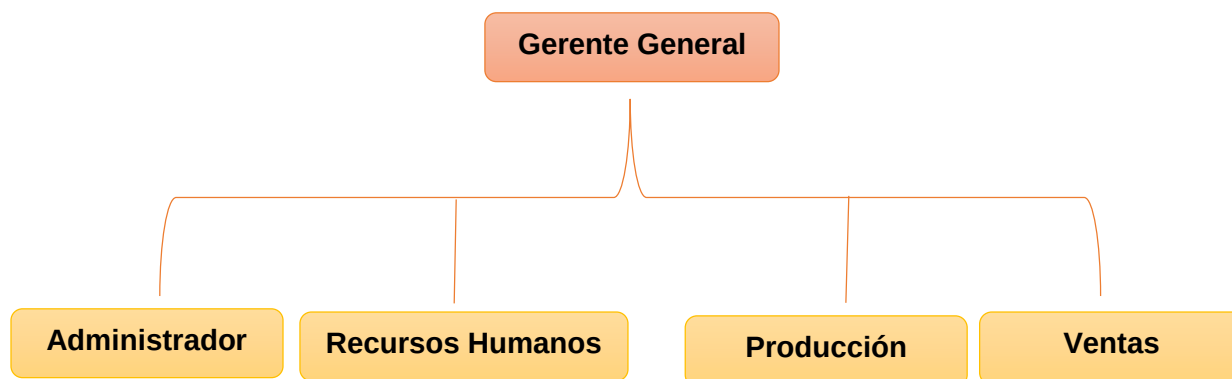
ACTIVIDAD ECONOMICA: Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, incluye pequeños talleres, confección de prendas de vestir sobre medidas y/o en serie, sombreros y gorros, incluso de piel, confección de ropa y confección de partes de los productos mencionados.

Mapa satelital: Se aclara que la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** no aparece en el mapa satelital, así que se dejara una foto de la fachada como referencia y fotos del proceso.



3. ORGANIGRAMA

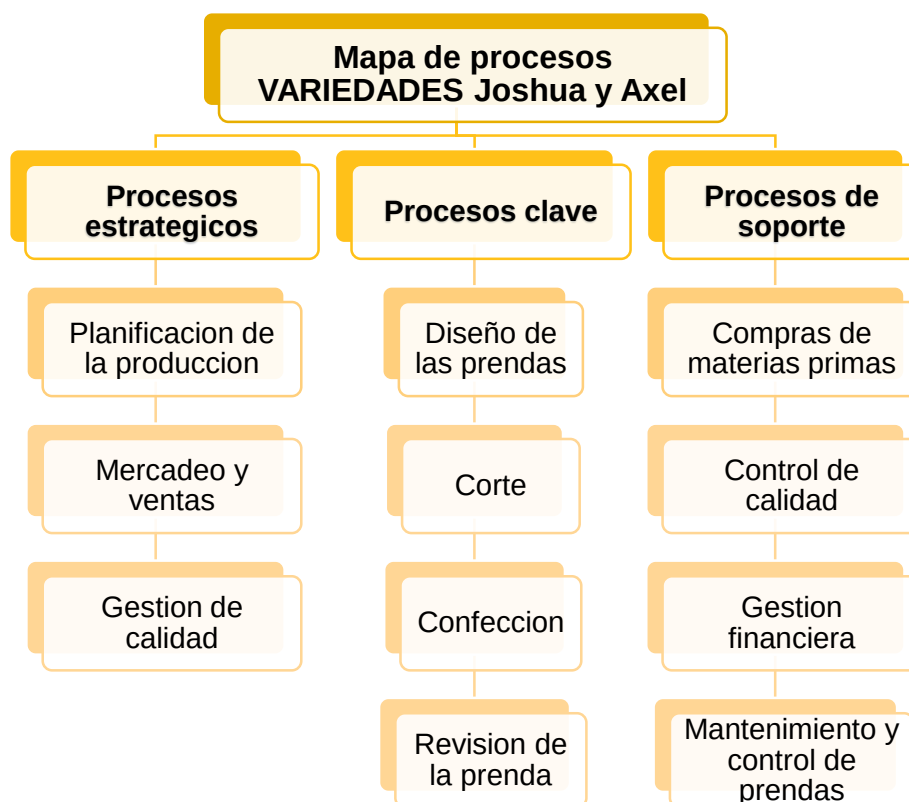
El organigrama, es una representación gráfica, donde se ´podrá identificar los cargos más relevantes al interior de una empresa y en el mismo se definen los cargos de menor gerarquía al interior de la misma. Es así como para la empresa, **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, al no contar con organigrama, se diseñó uno a manera de ejemplo, esto con el fin de que lo pueda tomar a manera de ejemplo.



4. MAPA DE PROCESOS

Este es una representación gráfica de las entradas, procesos y salidas, de acuerdo a los procesos productivos que en este caso tiene la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**.

De acuerdo a lo anterior, se deja a manera de ejemplo, un esquema que podrá ser tomado como referencia, para que la empresa elabore su respectivo organigrama.



5. DEFINICIONES

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, está regulado por el decreto 1072 de 2015, en el mismo se establecen lagunas definiciones que se deberán tener en cuenta al momento de diseñar el manual como de la implantación del mismo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, a continuación, se describen las definiciones indicadas en el decreto 1072 de 2015 en 2.2.4.6.2. DEFINICIONES.

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

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

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

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

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

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

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y

pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auto reporte (sic) de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

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

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

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

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

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las

características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO 1. En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

PARÁGRAFO 2. Conforme al párrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud ocupacional, como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA:

Este ciclo de PHVA es un método de mejoras continuas que no se ejecuta solo una vez, sino que se buscan mejorar los procesos, así los equipos desarrollan hipótesis, ponen a prueba y las mejoran de ser necesarios. Es una técnica útil para analizar y resolver problemas de la empresa, se puede implementar en varios aspectos. Las empresas que utilizan el ciclo PHVA adoptan eficazmente la mejora continua ya que les permite garantizar no solo este tipo de mejora, sino también implementar el proceso interactivo.

Dado que la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** no cuenta con este flujograma, se deja un ejemplo de cómo elaborarlo y se establece la importancia de esté.

Los cuatro pasos del ciclo PHVA se encuentran en su nombre: planificar, verificar, hacer y actuar, a continuación se hace una breve descripción de cada etapa.



Planificar:

En la planificación se definen las metas, se identifican los procesos, también se identifican los riesgos laborales y se elaboran los planes de acción para prevenirlos o controlarlos. La planificación debe ser detallada y específica para asegurar la implementación efectiva de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Hacer:

En esta etapa se llevan a cabo las acciones que se planificaron previamente, es importante implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo de manera efectiva y eficiente, se deben aplicar las medidas de prevención y protección de acuerdo a los planes de acción y se debe monitorear el desempeño para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos y las metas establecidas.

Verificar:

En esta etapa se evalúa el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se analizan los datos y se comparan con los indicadores de desempeño establecidos en la planificación, si se detecta alguna desviación o no conformidad, se deben tomar medidas correctivas para solucionar el problema y prevenir su recurrencia. La verificación es importante para asegurar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo esté funcionando conforme a lo planificado.

Actuar:

En esta etapa se toman las medidas necesarias para mejorar el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, si se detecta alguna oportunidad de mejora, se establecen planes de acción para implementar mejoras, también se deben actualizar los procesos y procedimientos si es necesario. La retroalimentación es importante para asegurar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo esté mejorando continuamente y se adapte a los cambios en el ambiente laboral.

6. POLÍTICAS

El decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, establecen que todas las empresas deben contar con una política de seguridad y salud en el trabajo, para tal fin se definen en 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6. y 2.2.4.6.7., del decreto 1072, los parámetros que deberá tener la empresa para el diseño de dicha política.

Por tal razón se describen estos numerales a continuación:

ARTÍCULO 2.2.4.6.5. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

ARTÍCULO 2.2.4.6.6. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

La política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.** Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
- 2.** Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- 3.** Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y

5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

ARTÍCULO 2.2.4.6.7. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y

3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

La política debe revisarse periódicamente y actualizarse cuando sea necesario, para garantizar su efectividad y adaptabilidad a las nuevas condiciones laborales.

La identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en la empresa.

La adopción de medidas de control y prevención para reducir los riesgos laborales y proteger la salud de los trabajadores.

La formación y capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La promoción de una cultura de prevención en la empresa, que involucre a todos los trabajadores y fomente la participación activa en la identificación y control de los riesgos laborales.

El establecimiento de medidas para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Sin embargo, también la norma es clara e indica, que las empresas deberán tener a su consideración otras políticas de acuerdo a la actividad económica de la misma y a los riesgos derivados de su proceso productivo, que ayuden a la implementación y contribución de las mejoras en el SG-SST.

Estas otras políticas son:

- POLITICA AMBIENTAL
- POLITICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS
- POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL
- POLITICA VIA
- PLITICA DE MANEJO DE ARMAS
- POLITICA DE NO USO DE JOYAS
- ENTREO OTRAS.

Dado que **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, no cuenta con ninguna política, se deja a manera de ejemplo y para ser tomada como referencia, la siguiente política de seguridad y salud en el trabajo:

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VARIEDADES JOSHUA Y AXEL busca ser la más competitiva en el Sector económico de confecciones, por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

VARIEDADES JOSHUA Y AXEL, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que haya suscrito la **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

Firma representante legal

Fecha dd-mm-aa

7. OBJETIVOS

Los objetivos deben emerger del acuerdo con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa, además para que estos objetivos surjan es necesario una evaluación inicial de la empresa y del resultado de dicha evaluación y auditorías que se realicen. Estos objetivos deben integrar y coordinar las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo de la empresa. El artículo 2.2.4.6.18 del SG-SST indica los objetivos específicos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. A manera de ejemplo se plasma unos ejemplos que podrán servir de guía a la empresa.

Identificar los peligros y evaluar los riesgos: Este objetivo busca identificar los peligros y evaluar los riesgos laborales presentes en la empresa, a fin de adoptar medidas de control y prevención que minimicen los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

Establecer controles para la prevención de accidentes y enfermedades laborales: Este objetivo busca establecer controles adecuados para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo que implica la adopción de medidas de protección colectiva e individual y la implementación de planes de emergencia y contingencia.

Mejorar las condiciones de trabajo: Este objetivo busca mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, a fin de prevenir enfermedades y lesiones laborales, y de promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Promover la formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo: Este objetivo busca promover la formación y capacitación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, para que estén preparados para identificar y controlar los riesgos laborales y para que conozcan sus derechos y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.

METAS DELSG-SST

En una empresa textil pequeña como **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, se pueden establecer metas específicas para alcanzar los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Algunas metas que se podrían proponer son:

Reducción de los accidentes laborales: Una meta es reducir el número de accidentes laborales en un **DETERMINADO PORCENTAJE** en comparación con el año anterior, para lograr esto, se pueden implementar medidas de prevención y control de riesgos, capacitación a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo y seguimiento constante de los incidentes y accidentes laborales.

Promoción de la salud de los trabajadores: promover la salud de los trabajadores, a través de campañas de prevención de enfermedades, chequeos médicos periódicos y la implementación de medidas para reducir el estrés laboral. Se podría **ESTABLECER UN PORCENTAJE** de trabajadores que se hayan beneficiado o se puedan beneficiar de estas medidas.

Participación activa de los trabajadores: Una meta podría ser fomentar la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos laborales y en la toma de decisiones en temas de seguridad y salud en el trabajo. Se podría establecer un **PORCENTAJE DE TRABAJADORES** que hayan participado en la identificación de riesgos y en la implementación de medidas de prevención y control.

Evaluación periódica del SG-SST: Una meta podría ser realizar evaluaciones periódicas del SG-SST, con el fin de identificar oportunidades de mejora y establecer medidas para su implementación. Se podría **ESTABLECER UN PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO** de las recomendaciones de las evaluaciones y un plazo para su implementación.

Es importante destacar que la empresa debe proponer metas que deben ser **específicas, medibles, alcanzables**, relevantes y con un plazo determinado para su cumplimiento. Además, deben ser establecidas en el Plan de Mejora del SG-SST y monitoreadas constantemente para garantizar su efectividad y mejora continua.

8. RECURSOS

Los recursos con los que debe contar una empresa para desarrollar el SG-SST, están establecidos en la Resolución 1016 de 1989, en la cual se plasma como debe funcionar cada uno de ellos, estas funciones deben considerarse por la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** para el normal desarrollo de su SG-SST.

8.1 RECURSO HUMANO.

El recurso humano se entiende que son todos aquellos grupos que interactúan para el desarrollo del SG-SST, entre estos se encuentran:

COPASST

VIGIA OCUPACIONAL

COCOLA

BRIGADAS

RESPONSABLE DEL SG-SST

ENTRE OTROS.

La Resolución 1016 de 1989 indica que se debe cumplir al interior de las empresas en Colombia para la implementación del SG-SST con cada uno de los aspectos más importantes de esta norma.

La norma establece que las empresas deben contar con personal calificado y suficiente para implementar y mantener el SG-SST. La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe en primer lugar definir el personal calificado para desarrollar el correcto funcionamiento del SG-SST.

De acuerdo al tamaño y actividad económica de la empresa, se deberá tener en cuenta lo establecido o el requisito que demanda la Resolución 0312 de 2019.

Es importante destacar que el recurso humano es un elemento clave para la implementación y el mantenimiento del SG-SST. La implementación del SG-SST requiere la colaboración de todo el personal de la empresa, desde los trabajadores hasta la alta dirección.

COPASST – VIGIA

El COPASST o VIGÍA OCUPACIONAL son comités, o sea, están conformados por representantes de los trabajadores y de la empresa. Su función es asesorar a la empresa en la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales, y en la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. Además, estos equipos tienen la responsabilidad de participar en la vigilancia y seguimiento de la implementación del SG-SST en la empresa.

Por otro lado, la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe asignar a un vigía ocupacional, que es un trabajador de la empresa designado para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, él tiene como responsabilidad de reportar cualquier situación que represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, y de participar activa y continuamente en la implementación de medidas preventivas y de control de riesgos. Es importante que la empresa garantice que el vigía reciba capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo para cumplir con su función de manera efectiva.

Se debe destacar que tanto los COPASST como los vigías son figuras fundamentales en la implementación y el mantenimiento del SG-SST. La participación activa de los trabajadores y de la empresa en la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales es fundamental para asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

COCOLA o CCL (Comité de convivencia laboral)

La Resolución 1356 de 2012 establece las disposiciones para la conformación, funcionamiento y capacitación de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) en Colombia. A continuación, se detallan algunas de las disposiciones más relevantes de la resolución sobre estos comités:

Comités de Convivencia Laboral (CCL): Son organizaciones conformadas por representantes de los empleadores y los trabajadores, encargados de prevenir y solucionar los conflictos laborales en la empresa. Entre sus funciones se encuentran la prevención del acoso laboral, la promoción de la convivencia pacífica en el lugar de trabajo, la mediación de los conflictos laborales y la promoción de la cultura de respeto y tolerancia. La Resolución establece que la conformación de los CCL es obligatoria en empresas con más de 50 trabajadores.

Capacitación y funciones de los CCL: La Resolución establece que los miembros de los CCL deben recibir capacitación en temas de convivencia laboral y resolución de conflictos, con el fin de desempeñar sus funciones de manera eficiente. Además, se establecen las funciones específicas que deben desempeñar los CCL, así como las responsabilidades de los empleadores y trabajadores en su conformación y funcionamiento.

Procedimiento para la solución de conflictos: La Resolución establece el procedimiento que deben seguir los CCL para la solución de los conflictos laborales en la empresa. Este procedimiento incluye la presentación de la queja o denuncia, la investigación de los hechos, la mediación y la emisión del acta de acuerdo. En caso de no ser posible la solución del conflicto por medio del CCL, se debe recurrir a las instancias judiciales correspondientes.

8.2. FINANCIERO

Muchas veces se puede ver como algunas empresas aún no han puesto en marcha la implementación del SG-SST ya que esto requiere no solo asignar funciones, crear grupos de prevención, sino que requiere una inversión para que el sistema pueda funcionar, así que la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe tener en cuenta que el recurso financiero es un elemento clave para la implementación del SG-SST, ya que implica la inversión de recursos económicos en acciones relacionadas con la prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales. La implementación del SG-SST requiere de la identificación de los riesgos laborales en la empresa, la elaboración del plan de acción para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la implementación de medidas preventivas y la formación y capacitación de los trabajadores.

El recurso financiero debe ser asignado por la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** para la implementación del SG-SST y debe ser considerado como una inversión a largo plazo. La inversión en prevención de riesgos laborales puede generar beneficios en términos de reducción de costos por accidentes y enfermedades laborales, aumento de la productividad y mejora del clima laboral. Además, la inversión en prevención de riesgos laborales es un requisito legal en Colombia y puede generar sanciones y multas en caso de incumplimiento.

La implementación del SG-SST implica costos que deben considerarse en el presupuesto de la empresa. Algunos de los costos asociados son los siguientes:

Identificación de los riesgos laborales: la empresa debe realizar un diagnóstico para identificar los riesgos laborales asociados a sus actividades, lo que implica la inversión de tiempo y recursos económicos.

Elaboración del plan de acción: la empresa debe elaborar un plan de acción para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo que implica la definición de medidas preventivas y su respectiva asignación de recursos.

Implementación de medidas preventivas: la empresa debe implementar las medidas preventivas definidas en el plan de acción, lo que implica la inversión en equipos de protección personal, señalización, capacitación de los trabajadores, entre otros.

Formación y capacitación de los trabajadores: la empresa debe capacitar y formar a los trabajadores en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, lo que implica la asignación de recursos económicos y de tiempo.

A continuación se deja a manera de ejemplo un modelo de presupuesto para tenerlo en cuenta la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL.**

PRESUPUESTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO PARA EL AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
		EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	EJE	
Tecnológicos, papelería...	\$													
Señalización	\$													
Botiquines	\$													
Extintores	\$													
EPP	\$													
Iluminación, ruido...	\$													
Exámenes médicos	\$													
Exámenes a conductores	\$													
Programa de capacitaciones	\$													
Plan de seguridad vial	\$													
Riesgo psicosocial	\$													
Mantenimiento a instalaciones	\$													
Inspecciones	\$													
Brigadas de salud	\$													
Auditorías externas	\$													
TOTAL:	\$													
Cumplimiento del presupuesto anual de SST														
Presupuesto para el año:	\$	PORCENJATE DE CUMPLIMIENTO												
TOTAL EJECUTADO EN EL AÑO:	\$	%												
OBSERVACIONES														

8.3. TÉCNICO

Otro factor que debe tener en cuenta la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** es el recurso técnico que se refiere a los equipos, herramientas y tecnologías necesarios para llevar a cabo las acciones de prevención de riesgos laborales, siendo este un factor que subyace del factor financiero ya que esos recursos serán utilizados para cumplir con las medidas técnicas que requiere el sistema. Es esencial para la identificación de los riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y la evaluación de la efectividad del SG-SST en la empresa. Los recursos técnicos incluyen, por ejemplo, los siguientes elementos:

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe identificar los recursos técnicos necesarios para la implementación efectiva del SG-SST y asignar los necesarios para su adquisición y mantenimiento. Además, la empresa debe garantizar que los recursos técnicos sean utilizados adecuadamente por los trabajadores encargados del SGSST y que estén disponibles cuando se necesiten.

- **TELEFONO**
- **EQUIPOS DE COMPUTO**
- **EQUIPOS DE OFICINA**
- **ENTRE OTROS.**

9. PLAN DE CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO.

El plan de capacitación general es un proceso de formación integral para los trabajadores de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**. Su objetivo es mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores para identificar y prevenir los riesgos laborales.

El plan de capacitación general debe incluir los siguientes aspectos:

Identificación de las necesidades de capacitación: la empresa debe identificar las necesidades de capacitación de los trabajadores en relación con los riesgos laborales y las medidas preventivas. Esto se puede hacer a través de encuestas, evaluaciones de riesgos laborales, entre otros.

Diseño del plan de capacitación: debe diseñarse personalizada para la empresa e incluir los temas y contenidos necesarios para abordar las necesidades identificadas.

Programación de la capacitación: la empresa debe establecer un calendario de capacitación que permita que todos los trabajadores reciban la formación necesaria en el tiempo previsto.

Implementación de la capacitación: la capacitación debe ser impartida por instructores capacitados y calificados en el tema y en la metodología de enseñanza.

Evaluación de la capacitación: la empresa debe evaluar la efectividad de la capacitación para mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores y prevenir riesgos laborales.

El plan de capacitación general debe ser actualizado regularmente para incorporar los nuevos riesgos laborales identificados, así como para incorporar los avances tecnológicos y las nuevas medidas preventivas. La implementación efectiva del plan de capacitación general puede generar beneficios en términos de prevención de riesgos laborales, reducción de costos

por accidentes y enfermedades laborales, aumento de la productividad y mejora del clima laboral. Además, puede mejorar la reputación de la empresa ante los trabajadores, clientes y otros.

A manera de ejemplo se plasma como sería un plan de capacitaciones para la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**.

Introducción al SG-SST:
Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo.
Normatividad aplicable al SG-SST.
Beneficios de la implementación del SG-SST.
Identificación de riesgos laborales:
Identificación de los riesgos laborales más comunes en la empresa textil.
Identificación de los factores de riesgo en los diferentes procesos productivos.
Identificación de los factores de riesgo en los diferentes procesos productivos.
Evaluación de riesgos laborales:
Metodologías para la evaluación de riesgos laborales.
Identificación de medidas de prevención y control de riesgos laborales.
Establecimiento de prioridades para la implementación de medidas de prevención y control de riesgos laborales.
Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:
Elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Definición de los objetivos y metas del Programa.
Planificación de las actividades del Programa.
Equipos de protección personal (EPP):
Identificación de los EPP necesarios para cada proceso productivo.
Selección y uso adecuado de los EPP.
Mantenimiento y almacenamiento de los EPP.

Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):
Funciones y responsabilidades de los COPASST.
Elección de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.
Funcionamiento y reuniones de los COPASST.
Vigías de Seguridad y Salud en el Trabajo:
Funciones y responsabilidades de los Vigías.
Selección y capacitación de los Vigías.
Funcionamiento y reuniones de los Vigías.
Evaluación del SG-SST:
Metodologías para la evaluación del SG-SST.
Metodologías para la evaluación del SG-SST.
Plan de Mejora Continua del SG-SST.

10. PLAN ANUAL DE TRABAJO

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe llevar a cabo el Plan Anual de Trabajo el cual debe ser elaborado por el empleador, en conjunto con los trabajadores y/o sus representantes, en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y en el Comité de Convivencia Laboral (CCL) en su caso y debe contener los siguientes elementos entre otros:

El Plan Anual de Trabajo debe ser revisado y actualizado periódicamente para adaptarse a los cambios en la empresa, en los procesos productivos y en la normatividad vigente. La implementación efectiva del plan puede generar beneficios en términos de reducción de accidentes y enfermedades laborales, mejora de la productividad y mejora del clima laboral logrando un mejor rendimiento y evitando posibles conflictos para la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** y sus trabajadores.

A manera de ejemplo un modelo para que **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** lo tenga como referencia.

Etapas	Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de finalización
1	Diagnóstico inicial Identificación de los riesgos laborales presentes en la empresa textil Evaluación de los riesgos laborales identificados Diseño del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)			
2	Implementación del PSST Sensibilización y capacitación a todo el personal en SST Seleccionar, adquirir y mantener actualizado el equipo y maquinaria de trabajo Identificar los procedimientos operativos seguros en el área de producción Establecer los procedimientos para la atención de emergencias y primeros auxilios Establecer los procedimientos para la prevención de incendios Establecer los procedimientos para la gestión de residuos			
3	Evaluación y mejora continua Evaluación periódica del SST y del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos Identificación de oportunidades de mejora Diseño e implementación de medidas correctivas y preventivas Revisión del PSST para su actualización y mejora continua			

11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe tener en cuenta la matriz de requisitos legales ya que es una herramienta clave en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido por el decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019. Esta matriz tiene como objetivo identificar los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables en este caso a la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Para elaborar la matriz de requisitos legales, se deben seguir los siguientes pasos:

Identificar todas las leyes, reglamentos, resoluciones, normas técnicas y demás disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que sean aplicables.

Revisar y analizar cada uno de estos requisitos legales, identificando las obligaciones y responsabilidades específicas que deben cumplir la empresa y sus trabajadores.

Evaluar el nivel de cumplimiento de cada requisito legal en la empresa, identificando las brechas y deficiencias existentes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Establecer un plan de acción para corregir las brechas y deficiencias del análisis de cumplimiento, para asegurar el cumplimiento efectivo de los requisitos legales aplicables a la empresa.

La matriz de requisitos legales es una herramienta clave para garantizar el cumplimiento normativo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, lo que contribuye a prevenir accidentes y enfermedades laborales y a proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Además, permite establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo efectivo y adaptado a las necesidades y características de **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**.

A manera de ejemplo se plasma un ejemplo de matriz de requisitos legales.

Ley o norma	Requisitos legales	Área de impacto	Responsable
Ley 1562 de 2012	Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Todos los procesos de la empresa	Equipo de SST
Ley 1562 de 2012	Identificación de los peligros y riesgos laborales presentes en la empresa Evaluación de los riesgos laborales identificados Diseño e implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)	Procesos productivos Procesos productivos Todos los procesos de la empresa	Equipo de SST
Resolución 2400 de 1979	Establecimiento de los planes y programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales Establecimiento de los procedimientos para la atención de emergencias y primeros auxilios Establecimiento de los procedimientos para la prevención de incendios Establecimiento de los procedimientos para la gestión de residuos	Todos los procesos de la empresa Todos los procesos de la empresa Todos los procesos de la empresa Todos los procesos de la empresa	Equipo de SST

12. GESTION DEL CAMBIO

La gestión del cambio fomenta la estabilidad, posicionamiento y el crecimiento de la empresa, busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de seguridad y salud en el trabajo, en esta se evalúan la magnitud de los riesgos asociados a los cambios de nuevos proyectos y se decide si esos riesgos pueden ser aceptables o no.

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** evaluará los impactos sobre la seguridad y salud en el trabajo que generen cambios internos o externos, para ello, identificará los peligros y evaluará los riesgos que se puedan presentar con los cambios y se adoptarán medidas de prevención antes de su implementación, esto en conjunto con el COPASST.

13. PERFILES DEL CARGO

De acuerdo con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, no existe una lista de verificación de descripción de trabajo específica para la educación y la experiencia. Sin embargo, es de vital importancia que la empresa identifique los riesgos laborales asociados con cada cargo e identifique las competencias y habilidades requeridas para realizar el trabajo de manera segura.

Todas las empresas y organizaciones deben cumplir con un perfil de cargo, ya que su importancia radica en los buenos procesos de contratación, y verificar que cada colaborador conozca sus funciones dentro de la empresa, para cumplir y medir su capacidad de trabajo, desempeño y sus competencias laborales.

A continuación, se plasma un ejemplo con algunos puntos que debe tener un perfil de un cargo de **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**.

Administrador: Profesional, técnico o tecnólogo en Administración con mínimo 2 años de experiencia en el cargo.

Recursos humanos: Profesional o tecnólogo en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con mínimo 2 años de experiencia

Producción: técnico en corte, costura o confección de prendas de vestir entre otras, con un mínimo de 3 años de experiencia en el cargo.

Ventas: Estudios relacionados a asesor de ventas y atención al cliente, con 1 año de experiencia como mínimo.

14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

La seguridad y la salud en el trabajo son factores importantes para garantizar la calidad de vida de los trabajadores. El manual de funciones, responsabilidades y competencias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es importante para cualquier empresa preocupada por la salud y el bienestar de sus empleados, ya que define los roles y responsabilidades de salud y seguridad para cada cargo en la empresa e identifica las competencias, habilidades y calificaciones requeridas para ello. Además, en el manual se especifican las funciones y responsabilidades del responsable de SG-SST o del responsable de la coordinación y supervisión de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

La elaboración y seguimiento de este manual es un proceso que requiere de la participación activa de todos los empleados, supervisores y responsable del SG-SST en la empresa.

Ya que la empresa no cumple con un manual de funciones, se deja establecida la importancia de éste e información de cómo establecerlo, a manera de ejemplo se deja una breve descripción de algunas funciones de los cargos en **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** a tener en cuenta.

La descripción detallada de las funciones, responsabilidades y competencias puede variar dependiendo del tamaño y complejidad de la empresa, sin embargo, para el caso de **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** se debe tener en cuenta algunos aspectos importantes como:

La identificación de puestos de trabajo: Es importante identificar todos los puestos de trabajo que estén relacionados con los sistemas de seguridad y control, incluidos los responsables del seguimiento, la planificación y el seguimiento del manual de funciones, responsabilidades y competencias del (SG-SST).

Definición funcional: Una vez identificados los puestos, se deben definir las funciones y responsabilidades específicas de cada puesto en relación con la seguridad en el trabajo y los sistemas de gestión. Esto incluye definir tareas específicas, objetivos y tareas para cada puesto.

Determinación de competencias: La empresa debe identificar las competencias, habilidades y calificaciones requeridas para cada puesto de trabajo para asegurar que los empleados estén debidamente capacitados para desempeñar sus funciones relacionadas con la seguridad en el trabajo y los sistemas de gestión.

Identificación de riesgos: Los riesgos laborales en la organización deben ser identificados y evaluados para determinar las medidas preventivas y correctivas adecuadas. El análisis debe incluir la identificación de las fuentes de riesgo, la evaluación de la probabilidad y las consecuencias del riesgo, así como la determinación de las medidas de reducción del riesgo.

Definición del Plan de Gestión: Es importante que el Manual de Roles, Responsabilidades y Competencias incluya una definición del plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo incluyendo acciones preventivas y correctivas, procedimientos de emergencia y programas de capacitación de los empleados.

Esta es una herramienta que permite establecer las funciones y competencias laborales de todos los empleos dentro de la empresa, así como los requisitos de conocimiento y experiencia, Es un instrumento importante en la administración, pues permite una mayor eficacia y eficiencia en la ejecución de los trabajos asignados al personal, para alcanzar los objetivos y metas de la empresa.

15. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

El control de documentos y registros en el SG-SST, se refiere a la gestión y almacenamiento de documentos y registros que sustentan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el control de documentos y registros significa la implementación de medidas para garantizar la calidad, integridad, trazabilidad y confidencialidad de la información contenida en documentos y registros, tales como políticas de seguridad y acceso, procedimientos de control, seguimiento y auditoría, documentos y registros, actuación de emergencia, planes en caso de pérdida o daño.

Los documentos y registros que debe verificar el SG-SST incluyen políticas de salud y seguridad en el trabajo, planes anuales de trabajo, procedimientos y contratos de trabajo, manuales de instrucciones, evaluaciones de riesgos, registros de pruebas y monitoreo de riesgos, registros de capacitación y educación de los empleados, y evaluaciones del SG-SST. Esta es una responsabilidad que debe asumir el responsable del SGSST de **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, así mismo es en quien recae la creación, verificación, análisis, registro y actualización de todos los documentos que requieran todos los trabajadores y empleadores involucrados en la empresa.

HACER

1. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

La identificación de los peligros y riesgos al interior de una empresa es de suma importancia ya que permite que aquellos riesgos que puedan poner en riesgo la integridad de los colaboradores sean identificados evaluados y controlados de forma tal que sea de beneficio tanto para la empresa como para toda la población laboral y por qué no las partes interesadas.

Esta identificación de peligros, esta evidenciada en el Decreto 1072 de 2015 así como en la resolución 0312 de 2019, de igual forma es importante resalta que esta valoración se podrá realizar teniendo en cuenta la GTC 45 versión 2012.

Para hacer una matriz de peligros y riesgos, se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

Identificación de los peligros: Se debe realizar una evaluación exhaustiva de los peligros a los que está expuesta la empresa y sus empleados. Estos peligros pueden ser físicos, químicos, biológicos, psicológicos, entre otros.

Evaluación de los riesgos: Una vez que se han identificado los peligros, se debe evaluar la probabilidad y el impacto de cada uno de ellos, es decir, qué tan probable es que ocurra el peligro y cuáles serían las consecuencias en caso de que ocurra.

Priorización de los riesgos: Basado en la evaluación de los riesgos, se debe priorizar los riesgos y peligros identificados, para establecer cuáles son los que representan un mayor nivel de riesgo para la empresa y sus empleados.

Desarrollo de acciones preventivas: Se deben desarrollar acciones preventivas para reducir o eliminar los riesgos y peligros identificados. Estas acciones deben ser específicas y adaptadas a las necesidades de cada empresa.

Monitoreo y revisión: La matriz de peligros y riesgos debe ser revisada y actualizada regularmente para asegurarse de que siga siendo efectiva y relevante. También se debe monitorear el cumplimiento de las acciones preventivas y hacer ajustes si es necesario.

Dicho todo lo anterior, a manera de ejemplo se deja la plantilla con la cual la empresa deberá identificar los peligros y riesgos existentes en **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**.

MATRIZ DE RIESGOS - GTC 45																						
PROCESO	ZONA/ LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	RUTINARIO (Si o No)	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROL EXISTENTE			EVALUACION DEL RIESGO					Valoración del riesgo	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES		MEDIDAS DE INTERVENCION			
					DESCRIPCION	CLASIFICACION		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA		NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACION DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	No. EXPUESTOS	Peor Consecuencia	Existencia Requisito legal Especifico Asociado (Si o No)

2. ASPECTOS AMBIENTALES

Para hacer una matriz ambiental, la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Identificación de los aspectos ambientales: Se debe realizar una evaluación exhaustiva de los aspectos ambientales que pueden ser significativos para la empresa, tales como el consumo de energía, manejo de residuos, uso de agua, y otros contaminantes.

Evaluación de los impactos ambientales: Una vez que se han identificado los aspectos ambientales, se debe evaluar los impactos que estos pueden generar en el medio ambiente, como la contaminación del aire, agua, suelo, entre otros.

Evaluación de la probabilidad y el impacto de los peligros y riesgos SST: Se debe evaluar la probabilidad y el impacto de los peligros y riesgos identificados para establecer el nivel de riesgo asociado a cada uno de ellos.

Priorización de los aspectos ambientales y los peligros y riesgos SST: Basado en las evaluaciones realizadas, se debe priorizar los aspectos ambientales y los peligros y riesgos SST identificados, para establecer cuáles son los que representan un mayor nivel de significancia y riesgo para la empresa y sus empleados.

Desarrollo de acciones preventivas: Se deben desarrollar acciones preventivas para reducir o eliminar los aspectos ambientales significativos y los peligros y riesgos SST identificados. Estas acciones deben ser específicas y adaptadas a las necesidades de cada empresa.

Monitoreo y revisión: La matriz ambiental y de SST debe ser revisada y actualizada regularmente para asegurarse de que siga siendo efectiva y relevante. También se debe monitorear el cumplimiento de las acciones preventivas y hacer ajustes si es necesario.

A manera de ejemplo se deja un modelo para que la empresa realice su respectiva identificación de los riesgos ambientales.

MATRIZ AMBIENTAL

Aspectos Ambientales	Impactos Ambientales	Requisitos Legales	Nivel de Significancia	Acciones Preventivas
Consumo de energía eléctrica	Emisión de gases de efecto invernadero y contaminantes atmosféricos	Cumplir con las normativas de ahorro de energía y eficiencia energética	Medio	Promover el uso de equipos de bajo consumo de energía, capacitar a los empleados sobre prácticas de ahorro de energía, implementar tecnologías de energía renovable
Manejo de residuos sólidos	Contaminación del suelo y agua	Cumplir con las normativas de gestión de residuos sólidos y peligrosos	Alto	Establecer un programa de gestión de residuos sólidos, como la separación y disposición adecuada de los residuos, monitorear los niveles de contaminación en el suelo y agua, establecer un plan de contingencia para emergencias ambientales
Manejo de productos químicos	Contaminación del aire y agua, riesgos para la salud de los empleados	Cumplir con las normativas de manejo de productos químicos y sustancias peligrosas	Alto	Implementar medidas de seguridad para el manejo de productos químicos, como el uso de equipo de protección personal, almacenar los productos químicos de manera segura,

				capacitar a los empleados sobre los riesgos de los productos químicos y cómo manejarlos adecuadamente
Uso de agua	Contaminación del agua y uso excesivo de los recursos hídricos	Cumplir con las normativas de uso responsable del agua	Medio	Promover el uso responsable del agua, implementar tecnologías de ahorro de agua, monitorear el uso del agua y establecer metas de reducción

3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Los procedimientos y/o instructivos de seguridad, son una herramienta fundamental para el desarrollo del SG-SST, ya que con ellos se pretende tener un esquema jerarquizado de las diferentes actividades y de como prevenir y controlar algunas situaciones tales como el manejo de máquinas, control de riesgos, contratación, llamados de atención, etc.

Estos procedimientos deberán contener entre otros lo siguiente:

Objetivo: Establecer medidas preventivas y correctivas para garantizar la seguridad y salud de los empleados en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**

Pasos:

Identificación de los peligros y riesgos: Antes de iniciar cualquier actividad, se debe realizar una evaluación de los peligros y riesgos presentes en el ambiente laboral, considerando los aspectos de seguridad y salud en el trabajo (SST) y las actividades que se

desarrollan en la empresa. Si se identifican peligros o riesgos, se deben tomar medidas inmediatas para evitar accidentes y lesiones.

Uso adecuado de maquinaria y equipos: Es importante que los empleados usen la maquinaria y equipos de la empresa correctamente, siguiendo las instrucciones del fabricante y las normas de seguridad establecidas. Además, se deben usar los equipos de protección personal (EPP) necesarios para la actividad que se esté realizando.

Manejo adecuado de productos químicos: Si se manejan productos químicos en la empresa, se deben seguir las instrucciones del fabricante y las normas de seguridad establecidas para evitar accidentes y lesiones. También se deben usar los EPP necesarios para la actividad que se esté realizando.

Posturas ergonómicas y movimientos repetitivos: Es importante que los empleados adopten posturas ergonómicas y eviten movimientos repetitivos que puedan causar lesiones. Se debe capacitar a los empleados sobre las posturas adecuadas y se deben establecer pausas en la actividad para descanso y estiramiento.

Uso adecuado de escaleras y plataformas: Si se usan escaleras y plataformas en la empresa, se deben seguir las normas de seguridad establecidas para evitar accidentes y lesiones. Las escaleras y plataformas deben estar en buen estado y ser adecuadas para la actividad que se va a realizar.

Almacenamiento adecuado de materiales: Es importante que los materiales se almacenen adecuadamente para evitar accidentes y lesiones. Los materiales deben estar almacenados en lugares seguros y designados para ellos, y se deben usar los equipos necesarios para moverlos.

Capacitación y entrenamiento: Se debe capacitar a los empleados en los peligros y riesgos identificados, así como en las medidas preventivas y correctivas correspondientes. Es

importante que los empleados comprendan la importancia de su papel en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Supervisión y seguimiento: Se debe establecer un sistema de supervisión y seguimiento de las medidas preventivas y correctivas implementadas, que permita verificar su eficacia y realizar ajustes si es necesario.

Investigación de accidentes y enfermedades laborales: Se deben establecer procedimientos para la investigación de accidentes y enfermedades laborales, que permitan identificar las causas y definir acciones preventivas y correctivas.

A continuación, se deja un modelo de procedimiento de contratación de personal, el cual servirá de guía a la empresa.

PROCEDIMIENTO CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

1. PROPOSITO

Establecer los pasos a seguir para la selección y contratación de personal, con el fin de contratar la persona idónea y suministrar inducción y entrenamiento de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ALCANCE

Involucra a todas las áreas y sedes de la empresa.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. SELECCIÓN

Cuando el responsable del área determina la necesidad de contratar personal, envía a la administración una solicitud del personal que requiere de acuerdo con el perfil definido para

tal fin el perfil del cargo y funciones, esta necesidad será transmitida a la gerencia para su respectiva autorización.

Con la respectiva autorización de gerencia el paso siguiente es informar a la administración, quien procede a reclutar hojas de vida para el cargo indicado que en primera instancia será a través de los mismos trabajadores de la empresa, o selección de las hojas de vida que reposen el área.

La administración preselecciona las hojas de vida de acuerdo con la competencia del cargo (descripción de cargos y funciones) y las entrega al encargado del área, quien define las más opcionadas, luego la administración solicita realizar pruebas correspondientes de acuerdo con el cargo.

Los resultados de las pruebas se analizan conjuntamente con el encargado del área quien finalmente toma la decisión de contratar.

Después de confirmadas las referencias personales por la empresa se procede a enviar la “autorización de ingreso” a la Gerencia General para que autorice los tramites de contratación.

3.2 Inducción y Entrenamiento

Con el fin de garantizar al nuevo empleado la mejor integración y conocimiento de las condiciones laborales de la empresa, la administración informará a su jefe inmediato sobre la necesidad de realizar la respectiva inducción general y de igual forma el encargado del área realizará el entrenamiento correspondiente al cargo.

Los registros de la inducción y entrenamiento suministrado se conservarán en carpetas que maneja el responsable del SG-SST.

4. SUSTANCIAS QUÍMICAS:

Cuando se manejan sustancias químicas en una empresa es importante tener en cuenta las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) correspondientes para evitar accidentes y lesiones.

El control de las sustancias químicas se debe realizar teniendo en cuenta que existen algunas normas nacionales como la ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979 y el SGA Sistema Globalmente Armonizado y otras internacionales como la NFPA 704.

Con estas lo que se busca es que se establezcan mecanismos de control, almacenamiento, entre otras de aquellas sustancias que en este caso maneja la empresa

VARIEDADES JOSHUA Y AXEL.

A continuación, se presenta algunas medidas que se deben considerar:

Identificación de las sustancias químicas: Es importante que se identifiquen y etiqueten adecuadamente las sustancias químicas que se manejan en la empresa, para que los empleados conozcan los riesgos asociados a su manipulación y puedan tomar las medidas preventivas necesarias.

Evaluación de los peligros y riesgos: Se debe realizar una evaluación de los peligros y riesgos asociados a la manipulación de las sustancias químicas, teniendo en cuenta los aspectos de SST y las características de la actividad que se está desarrollando.

Implementación de medidas preventivas: Se deben implementar medidas preventivas adecuadas para minimizar los riesgos asociados a la manipulación de las sustancias químicas, como el uso de equipos de protección personal (EPP) y la

implementación de controles de ingeniería, como ventilaciones adecuadas y sistemas de contención.

Capacitación y entrenamiento: Se debe capacitar a los empleados en los riesgos asociados a la manipulación de sustancias químicas, así como en las medidas preventivas correspondientes. Es importante que los empleados estén conscientes de los riesgos asociados a su trabajo y sepan cómo protegerse a sí mismos y a sus compañeros.

Plan de emergencia: Se debe contar con un plan de emergencia para la manipulación de sustancias químicas, que incluya las medidas a tomar en caso de derrames, fugas o accidentes. Este plan debe ser comunicado a todos los empleados y se deben realizar simulacros periódicos para asegurar que todos estén preparados en caso de una emergencia.

Etiquetado y almacenamiento: Las sustancias químicas deben ser almacenadas en lugares seguros y designados para ellas, y se deben etiquetar adecuadamente para evitar confusiones. Además, se deben seguir las instrucciones del fabricante y las normas de seguridad establecidas para su almacenamiento y manipulación.

NFPA 704 y SGA: Se debe tener en cuenta la información proporcionada por la NFPA 704 (Sistema de Identificación de Riesgos para Materiales Peligrosos) y el SGA (Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos) para identificar los riesgos asociados a las sustancias químicas y establecer medidas preventivas y correctivas.

A continuación se dejan algunas sustancias químicas utilizadas en la empresa

VEARIEDADES JOSHUA Y AXEL.

•	Singer Aceite para máquina de coser
•	Quitamanchas Desmanchador Ropa Color
•	Blanqueador Multiusos Original LIMPIDO
•	Limpia Pisos Fabuloso Antibacterial Lavanda
•	Sannitex jabón líquido antibacterial

5. MATRIZ DE EPP – EPI

Para hacer una matriz de EPP de **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, es importante recordar que la matriz EPP (Equipos de Protección Personal) es una herramienta que permite identificar y evaluar los riesgos laborales y seleccionar los equipos de protección personal necesarios para reducir o eliminar estos riesgos.

Los EPI elementos de protección individual, son aquellos que como su nombre lo indica son individuales, o sea, son aquellos que no podrán ser utilizados por ninguna otra persona, a saber; protección auditiva, protección respiratoria, etc.

Para cumplir con lo anterior, se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos fundamentales:

Identificación de los riesgos: Se debe realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos presentes en la empresa, teniendo en cuenta los aspectos de seguridad y salud en el trabajo (SST) y las actividades que se desarrollan en la empresa.

Evaluación de los riesgos: Se deben evaluar los riesgos identificados, considerando la probabilidad y el impacto de cada uno de ellos para establecer la priorización de los riesgos y la selección de los EPP adecuados.

Definición de los EPP requeridos: A partir de la evaluación de los riesgos, se deben definir los EPP necesarios para cada puesto de trabajo en función de los riesgos identificados. Es importante que los EPP seleccionados sean adecuados para el riesgo, cómodos y ergonómicos para su uso prolongado.

Capacitación y entrenamiento: Se debe capacitar a los empleados en el uso adecuado de los EPP y en los riesgos asociados a su trabajo. Además, se deben establecer procedimientos para la correcta utilización, mantenimiento y almacenamiento de los EPP.

Supervisión y seguimiento: Se debe establecer un sistema de supervisión y seguimiento del uso adecuado de los EPP requeridos, que permita verificar su eficacia y realizar ajustes si es necesario.

Dicho y aclarado lo anterior, se deja a manera de ejemplo una matriz de EPP y EPI.

Área de trabajo	Riesgos	EPP recomendados
Área de tintorería y lavado	Exposición a químicos (detergentes, blanqueadores, tintes) Exposición a vapor de agua caliente Ruido	Guantes de nitrilo, mascarillas, gafas de seguridad, delantales de PVC Guantes de látex, botas de seguridad Protectores auditivos
Área de corte y confección	Exposición a polvo de tela Cortes con tijeras o cuchillas Ruido	Mascarillas, gafas de seguridad Guantes de seguridad, mandiles, protectores de antebrazo Protectores auditivos
Área de empaque y envío	Levantamiento de cargas pesadas Caídas	zapatos de seguridad con punta de acero Casco de seguridad.

6. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Las inspecciones de seguridad según la GTC 4114 es una herramienta preventiva que sirve para identificar y evaluar riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, con el fin de tomar medidas preventivas y minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales, la **GTC 4114** establece que las inspecciones de seguridad son un proceso sistemático y planificado, que permite a la empresa identificar y evaluar los riesgos laborales, identificar las condiciones y prácticas inseguras, y proponer medidas de control para eliminar o controlar dichos riesgos.

Teniendo en cuenta lo anterior la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe realizar las inspecciones de seguridad de manera regular y periódica, estas inspecciones deben ser llevadas a cabo por personal capacitado y competente revisar las condiciones físicas del lugar de trabajo, las herramientas y maquinarias utilizadas, los procesos de trabajo y las prácticas laborales de los trabajadores.

Una vez finalizada la inspección de seguridad, se debe elaborar un informe que incluye las recomendaciones y medidas de control necesarias que debe tomar la empresa para eliminar o controlar los riesgos identificados durante la inspección, estas medidas pueden incluir de manera urgente la implementación de controles técnicos, la mejora de los procesos de trabajo, la capacitación de los trabajadores y la utilización de equipos de protección personal como medidas básicas e importantes en la empresa.

A manera de ejemplo se deja un esquema a tener en cuenta en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL.**

	FORMATO INSPECCIONES GENERALES	
--	---------------------------------------	--

RESPONSABLE _____
CARGO _____

AREA _____ **Nº** _____ **Nº TRABAJADORES** _____ **FECHA**
 ____/____/____/

Marque con una x el estado	B	Bueno	D	Deficiente	A	Ausente	NA	No aplica		
Escribir la letra que corresponda a la condición de riesgo				CR	Grave	G	moderado	M	Leve	L

ITEMS	ESTADO				CR	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	RESPONSABLE INTERVENCION
	B	D	A	NA			
Herramientas							
Estado de las herramientas con fuente de energía							
Estado de las herramientas manuales							
Condiciones de almacenamiento de herramientas							
Uso y transporte de herramientas							
Equipo –manejo de herramientas							
Carretilla manual							
Cables, sogas, cadenas							
Estado de las herramientas							
Herramientas adecuadas al tipo de trabajo							
Instalaciones locativas							
3.1 orden y aseo							
Pasillos							
Escaleras							
Paredes							
Vistiere							
Patios							
Lugares de almacenamiento							
Estantes							
Estado del piso (regueros de agua , aceite, materiales)							
Estado y respeto de las demarcaciones							

Condiciones de almacenamiento y apilamiento de materiales en proceso o procesados							
Condiciones de iluminación							
Condiciones de ruido							
Condiciones de ventilación							
Condiciones de radiaciones ionizantes							
Condiciones de radiaciones no ionizantes							
Orden y limpieza de los lugares de trabajo							
Estado de conexiones eléctricas, tomas y cajas							
3.2. estado de las instalaciones							
Condiciones de cerchas							
Techos							
Paredes							
Ventanas							
Puertas							
Condiciones de recipientes							
Estado de escaleras de edificación							
Señalización y demarcación							
Condiciones de barandas y pasamanos							
Espacios inadecuados							
Estado de pasillos y corredores							
Protección de incendios							
Equipo de extinción "extintor"							
Toma de agua mangueras válvulas							
Almacenamiento materiales inflamables							
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL							
Gafas							
Guantes							
Protección Auditiva							
Dotación							
OTROS							

7. PLAN DE MOTIVACIÓN

Es importante que cualquier empresa que cuente con trabajadores debe además de asegurar un correcto plan de seguridad y salud en el trabajo (SST), proporcionar a sus trabajadores un plan de motivación, puesto que los seres humanos pueden desarrollar un mejor trabajo si ven que su esfuerzo y dedicación son recompensados, además de que su espacio laboral sea agradable logrando así un bienestar laboral entre los trabajadores, sin importar que la empresa cuente con pocos trabajadores como es el caso de **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**.

Los aspectos que debe tener en cuenta la empresa para hacer un plan de motivación efectivo, teniendo en cuenta la seguridad y salud en el trabajo (SST) serían:

Conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores en cuanto a su motivación.

Definir objetivos claros y alcanzables, estos deben estar enfocados en mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y en motivar a los trabajadores para que se sientan valorados y comprometidos con la empresa.

Seleccionar medidas de motivación y seguridad adecuadas para cada situación, como programas de reconocimiento y recompensas, capacitación y desarrollo, participación y colaboración, comunicación efectiva y mejora del ambiente de trabajo, esta última es fundamental ya que es importante crear un ambiente de trabajo agradable y seguro, donde los trabajadores se sientan cómodos y motivados.

Realizar una evaluación periódica del plan de motivación y seguridad en el trabajo, estableciendo indicadores de medición y seguimiento, y realizando informes periódicos para informar a los trabajadores sobre el progreso y los resultados del plan.

Una de las mejores maneras de motivar a los trabajadores es reconocer y recompensar su buen desempeño, se puede establecer un programa de reconocimiento y recompensas para

aquellos trabajadores que cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo, utilicen adecuadamente los equipos de protección personal, y hagan propuestas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

De igual forma la empresa podrá trabajar en la motivación relacionada a que los colaboradores para que:

Adquieran vivienda

Terminen sus estudios

Etc.

8. ACTIVIDADES DE PYP

Las actividades de PYP (Prevención y Promoción de la Salud) son aquellas que buscan prevenir los riesgos laborales y promover la salud de los trabajadores en una empresa, estas actividades incluyen la identificación y evaluación de los riesgos laborales, la implementación de medidas de prevención y control, la promoción de hábitos saludables y la capacitación y entrenamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para implementar actividades de PYP en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** puede implementar las siguientes actividades a manera de ejemplo:

Promoción de hábitos Saludables: Es importante promover hábitos saludables entre los trabajadores, como una alimentación adecuada, la realización de actividad física, el descanso adecuado y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Se pueden ofrecer charlas y capacitaciones para promover estos hábitos saludables.

Capacitaciones sobre Planificación Familiar: Esto es fundamental, ya que por falta de capacitaciones la población femenina tiende a quedar en embarazo, lo que genera ausentismo por temas de control prenatal entre otras.

Evaluación y seguimiento de las actividades de PYP: Es importante evaluar y hacer seguimiento a las actividades de PYP implementadas en la empresa textil, para medir su efectividad y realizar ajustes en caso de ser necesario.

9. PROGRAMAS DE SST

Es de vital importancia tener programas de seguridad y salud en el trabajo en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, ya que las actividades laborales conllevan ciertos riesgos que pueden afectar la salud y seguridad de sus trabajadores, algunos de estos riesgos pueden incluir: exposición a sustancias químicas, ruido, polvo, movimientos repetitivos, entre otros.

La implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo ayuda a prevenir y controlar estos riesgos, lo que a su vez reduce la incidencia de accidentes laborales y enfermedades laborales; además, la implementación de estos programas puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo, ya que los trabajadores se sentirán más seguros y motivados al saber que la empresa se preocupa por su bienestar.

Entre los programas que la empresa debe o puede implementar se encuentran:

MEDICINA PREVENTIVA

El programa de medicina preventiva en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** deberá estar enfocado en la prevención de las enfermedades de origen común, ya que estas de no controlarse tienen una doble vía, que se entiende como la afectación de la salud del trabajador por no asistencia en muchas ocasiones a su respectiva EPS y por ende ataca la parte laboral ya que generará ausentismo por dichas patologías.

Dentro de las enfermedades de origen laboral se cuentan:

- Enfermedades estomacales
- Migrañas
- Lesiones de colon
- Enfermedades varicosas
- Etc.

Para implementar este programa, se deben considerar los siguientes aspectos:

Evaluación de la salud de los trabajadores: La empresa debe realizar exámenes médicos periódicos para evaluar la salud de los trabajadores y detectar posibles enfermedades profesionales de manera temprana, en esta evaluación se deben incluir pruebas de audiometría, espirometría y evaluación visual, entre otras, según los riesgos que se encuentren presentes en la empresa.

Promoción de hábitos saludables: La empresa debe promover hábitos saludables entre los trabajadores, como una alimentación adecuada, la realización de actividad física, el descanso adecuado y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas; se recomienda a la empresa ofrecer charlas y capacitaciones para promover estos hábitos saludables.

Evaluación y seguimiento del programa de medicina preventiva: Es importante evaluar y hacer seguimiento al programa de medicina preventiva implementado en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, para medir su efectividad y realizar ajustes en caso de ser necesario.

MEDICINA DEL TRABAJO

El Programa de Medicina del Trabajo, según la normativa colombiana de la Secretaría de Salud y Protección Social (SSP), son un conjunto de actividades que tienen como objetivo principal promover, mantener y mejorar la salud de los trabajadores, así como prevenir los efectos negativos que pueden surgir de las condiciones laborales y el ambiente de trabajo. Este

programa debe ser implementado por la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, aunque esta empresa sea pequeña debe garantizar que sus trabajadores tengan buenas condiciones laborales y una de ellas es implementar todos los programas de SST, en este programa de **medicina del trabajo** se debe incluir acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los problemas de salud relacionados con el trabajo; además, este programa debe ser diseñado y ejecutado por profesionales de la salud especializados en medicina del trabajo, y debe contar con la participación activa de todos los trabajadores.

Se deberá tener en cuenta estas actividades a realizar:

- Exámenes de ingreso, periódico y de egreso.
- Audiometrías
- Espiometrías
- Optometrías
- Etc.

HIGIENE INDUSTRIAL

El programa de higiene industrial, según la normativa de la Secretaría de Salud y Protección Social (SSP) en Colombia, es un conjunto de acciones y medidas destinadas a prevenir, controlar y/o mitigar los riesgos ambientales y ocupacionales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores en el ambiente laboral.

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe diseñar e implementar este programa en cual tiene como objetivo principal identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo, tales como ruido, temperatura, humedad, iluminación, vibraciones, radiaciones, sustancias químicas, biológicas y físicas, entre otros, que pueden generar daños a la salud de los trabajadores. La empresa debe tener en cuenta que en el programa se debe contemplar actividades como la evaluación de riesgos, la implementación

de medidas preventivas, el monitoreo de la exposición a los agentes de riesgo, la capacitación de los trabajadores y la evaluación periódica de la efectividad del programa.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

El programa de seguridad industrial, según la normativa de la Secretaría de Salud y Protección Social (SSP) en Colombia, es un conjunto de actividades y medidas destinadas a prevenir, controlar y mitigar los riesgos laborales presentes en el ambiente de trabajo, con el objetivo de proteger la integridad física de los trabajadores.

Este programa es de vital importancia que sea implementado en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** ya que por medio de este se garantiza que los trabajadores cuenten con las medidas necesarias para prevenir accidentes industriales que pueden atentar con la integridad a su salud. Este programa tiene como objetivo principal identificar los riesgos laborales presentes en la empresa, evaluar su magnitud y probabilidad de ocurrencia, y establecer medidas preventivas y de control que permitan minimizar el riesgo de accidentes laborales.

El programa de seguridad industrial debe ser implementado por todas las empresas que cuenten con trabajadores, y debe contemplar actividades como la identificación de riesgos, la evaluación de la magnitud y probabilidad de ocurrencia de los mismos, la implementación de medidas preventivas y de control, la capacitación de los trabajadores y la evaluación periódica de la efectividad del programa.

Es vital que **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, desarrolle actividades en este programa tales como:

- Identificación y control de riesgos
- Inspecciones de seguridad
- Señalización y demarcación de áreas

- Etc.

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

El programa de vigilancia epidemiológica, según la normativa de la Secretaría de Salud y Protección Social (SSP) en Colombia, es un conjunto de actividades y medidas destinadas a identificar, prevenir y controlar los riesgos epidemiológicos que puedan afectar la salud de los trabajadores en el ambiente laboral. Este programa tiene como objetivo principal identificar los riesgos epidemiológicos presentes en la empresa, evaluar su magnitud y probabilidad de ocurrencia, y establecer medidas preventivas y de control que permitan minimizar el riesgo de enfermedades transmisibles.

En el caso específico la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, la vigilancia epidemiológica implica la recolección sistemática de información sobre la salud de los trabajadores, incluyendo la identificación de síntomas, enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Esta información debe ser analizada y utilizada para identificar patrones y tendencias de enfermedades y lesiones en la empresa. La vigilancia epidemiológica también implica la identificación y evaluación de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que pueden afectar la salud de los trabajadores, como, por ejemplo, la exposición a agentes biológicos, como bacterias, hongos y virus; también de agentes químicos y físicos presentes en el ambiente de trabajo, así como a enfermedades respiratorias, como la tuberculosis y la neumonía.

La implementación de un programa de vigilancia epidemiológica en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** puede contribuir a la prevención y control de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, así como a la identificación de oportunidades de mejora en las condiciones laborales y en la implementación de medidas preventivas y de control.

VARIEDADES JOSHUA Y AXEL, deberá definir que programas de vigilancia implementará al interior de la misma, con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población laboral, entendiendo que podrá realizar:

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica auditiva.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica visual
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica respiratorio
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica químico
- Etc.

10. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Los exámenes médicos ocupacionales son un conjunto de evaluaciones médicas y pruebas diagnósticas que se realizan a los trabajadores con el objetivo de detectar y prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, así como de evaluar la aptitud física del trabajador para desempeñar su labor, los exámenes médicos ocupacionales son obligatorios para todos los trabajadores y deben ser realizados por un profesional de la salud capacitado y acreditado, siguiendo las normas y procedimientos establecidos por la seguridad y salud en el trabajo.

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe comprometerse a que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados antes de la contratación del trabajador, durante el desarrollo de su actividad laboral y al término de su contrato laboral; además, se deben realizar exámenes médicos especiales para trabajadores expuestos a factores de riesgo específicos, como, por ejemplo, exposición a sustancias químicas, ruido, calor, entre otros. Los resultados de los exámenes médicos ocupacionales son confidenciales y deben ser utilizados exclusivamente con fines médicos y de prevención. Además, el trabajador tiene derecho a

recibir información sobre su estado de salud y a recibir recomendaciones médicas y medidas preventivas en caso de ser necesario.

11. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico de condiciones de salud es el proceso mediante el cual se identifican y evalúan las condiciones de salud de una persona o de un grupo específico de personas, en este caso se hace un diagnostico individual a cada uno de los integrantes de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, de los cuales se puede dar un diagnóstico general de las condiciones de la salud de la empresa, este proceso debe ser realizado por un profesional de la salud capacitado y acreditado.

El diagnóstico de condiciones de salud puede incluir aspectos como la evaluación del estado de salud actual, la identificación de factores de riesgo de enfermedades y lesiones, la evaluación de la exposición a factores ambientales y laborales, y la identificación de posibles enfermedades preexistentes. El diagnóstico de condiciones de salud es fundamental para la prevención, detección y tratamiento de enfermedades y lesiones, y para la identificación de oportunidades de mejora en la salud de las personas que hacen parte de la empresa; el diagnóstico de condiciones de salud es esencial para el diseño e implementación de políticas y programas de salud, y para la toma de decisiones informadas en el ámbito de la salud pública.

Entendido lo anterior, es importante que la empresa cuente con un profesiograma, el cual servirá para que **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** dentro de su SG-SST, se apoye para realizar estos exámenes médicos ocupacionales. A continuación, se deja un modelo de profesiograma.

PROFESIOGRAMA						
1. Objetivos. 1.1 Trazar los requerimientos y exigencias que debe tener el personal manipulador de alimentos perteneciente 1.2 Establecer los parámetros de aptitud médica mínimos para los aspirantes a prestar los servicios en la empresa. 1.3 Establecer criterios definidos para la solicitud de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso para cada cargo de trabajo en la empresa. 1.4 Definir los peligros, riesgos y condiciones de trabajo de cada cargo. 2. Alcance. Aplica a todas las áreas que están involucradas en el SGSST de la empresa. 3. Responsabilidad. La representante Legal acompañada con el asesor externo en SST, será la responsable de la implantación y seguimiento de estos exámenes			4. Definiciones: Las siguientes definiciones pretenden hacer más comprensibles el siguiente documento. 4.1 Proceso: se refiere al lugar que ocupa el cargo dentro de la secuencia de pasos de gestión de la empresa, Puede remitirse al documento “mapa de procesos” de la empresa. 4.2 Actitud médica psicofísica: Se refiere a la condición mental y física mínima del aspirante al cargo para ser calificado como apto para el cargo en referencia. 4.3 A.V: abreviatura para agudeza visual. 4.4 Exámenes médicos ocupacionales: se refiere a cada uno de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso que por ley se debe practicar un aspirante a cualquier cargo y que se ordenan de acuerdo a los factores de riesgos que conlleva cada cargo de manera individual.			
Cargo según Nómina	TIPO DE CARGO:ADMON U OPERATIVO	PROCESO	Peligros, riesgos, condición de trabajo	Factores físicos y habilidades	Exámenes médicos ocupacionales.	
					Ingreso	Egreso

12. ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Una encuesta sociodemográfica es una herramienta de investigación que permite recopilar información sobre las características sociodemográficas de una población específica, en este caso en los integrantes de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**. La encuesta sociodemográfica se enfoca en variables tales como la edad, género, nivel educativo, ingresos, estado civil, ocupación, entre otras variables relevantes en el análisis de las características de una población, tal como lo explica el decreto 1072 de 2015 en 2.2.4.6.2., La información recopilada mediante estas encuestas es valiosa para la planificación y la implementación de políticas y programas, así como para la identificación de necesidades y demandas específicas de la población.

La realización de una encuesta sociodemográfica requiere de la elaboración de un cuestionario específico que incluya preguntas relacionadas con las variables de interés. Es importante que las preguntas sean claras y precisas, y que se adapten adecuadamente al contexto y las características de la población a encuestar.

Se deja a continuación el modelo a implementar en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL.**

DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	
VARIEDADES JOSHUA Y AXEL.	
FECHA:	
NOMBRE	
EDAD	
GÉNERO	
CARGO	
SALARIO	
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	
FECHA DE INGRESO	
SALARIO	
PERSONAS A CARGO (FAMILIA)	
RELIGIÓN	
TURNO	
DIRECCIÓN DE RESIDENCIA	
BARRIO	
COMUNA	
TELEFONO	
ESTADO CIVIL	
ESTRATO	
EPS	
ARL	
FONDO DE PENSIONES	
FORMACIÓN ACADÉMICA	

13. PLAN DE EMERGENCIAS

Un plan de emergencia para la empresa, es en el cual se debe edificar un conjunto de acciones y procedimientos que se deben seguir para prevenir y manejar situaciones de emergencia o riesgo que puedan ocurrir en la empresa. Estas situaciones pueden incluir incendios, explosiones, accidentes laborales, entre otros. El siguiente cuadro muestra un plan de emergencia que se puede adaptar a la empresa.

Plan de emergencias para la empresa VARIEDADES JOSHUA Y AXEL	
Identificación de riesgos	El primer paso para elaborar un plan de emergencia es identificar los riesgos potenciales en la empresa textil. Esto incluye la evaluación de los riesgos físicos, químicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo.
Definición de roles y responsabilidades	Es importante definir claramente los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo de emergencia, incluyendo a los líderes, supervisores, trabajadores, brigadistas y personal de apoyo.
Capacitación y entrenamiento	Todo el personal de la empresa textil debe estar capacitado y entrenado en los procedimientos de emergencia y en la utilización adecuada de los equipos de protección personal y los dispositivos de seguridad.
Comunicación y notificación	Se deben establecer canales de comunicación claros y efectivos para notificar a todo el personal en caso de emergencia. Además, se deben informar a las autoridades competentes, como bomberos, ambulancias y policía, en caso de ser necesario.
Evacuación	Se debe establecer un plan de evacuación claro y efectivo, que incluya la identificación de rutas de escape, zonas de reunión, y los procedimientos a seguir en caso de una evacuación.
Manejo de emergencias	Se deben establecer los procedimientos para el manejo de emergencias, incluyendo la atención de primeros auxilios, la extinción de incendios, la contención de derrames y la evacuación del personal.
Evaluación y actualización	Es importante evaluar y actualizar periódicamente el plan de emergencia, con el fin de adaptarlo a los cambios en la empresa, los nuevos riesgos identificados y las lecciones aprendidas de situaciones de emergencia previas.

14. PLAN DE EVACUACIÓN

Un plan de evacuación según la SST (Salud y Seguridad en el Trabajo) es un conjunto de procedimientos y acciones planificadas que se deben seguir en caso de una emergencia que requiera la evacuación de las personas presentes en un lugar de trabajo, el objetivo principal de un plan de evacuación es garantizar la seguridad y la protección de las personas en caso de una situación de emergencia, como un incendio, una explosión, un terremoto, entre otros. Un plan de evacuación debe incluir los siguientes elementos:

Identificación de las salidas de emergencia	Se deben identificar las salidas de emergencia disponibles en el lugar de trabajo, incluyendo las escaleras, puertas y ventanas que pueden ser utilizadas para evacuar el lugar.
Definición de rutas de escape	Se deben definir las rutas de escape más seguras y rápidas para llegar a las salidas de emergencia. Estas rutas deben ser claramente señalizadas y visibles para todo el personal.
Identificación de las zonas de seguridad	Se deben identificar las zonas de seguridad disponibles en el exterior del lugar de trabajo, donde las personas pueden reunirse una vez que hayan evacuado el lugar.
Asignación de roles y responsabilidades	Se deben asignar roles y responsabilidades específicos a cada miembro del equipo de evacuación, incluyendo a los líderes, supervisores, trabajadores y brigadistas.
Capacitación y entrenamiento	Todo el personal debe estar capacitado y entrenado en los procedimientos de evacuación y en la utilización adecuada de los equipos de protección personal y los dispositivos de seguridad.
Realización de simulacros	Se deben realizar simulacros periódicos de evacuación para asegurar que todo el personal esté familiarizado con los procedimientos de evacuación y para identificar áreas de mejora.
Evaluación y actualización	Es importante evaluar y actualizar periódicamente el plan de evacuación, con el fin de adaptarlo a los cambios en el lugar de trabajo, los nuevos riesgos identificados y las lecciones aprendidas de simulacros y situaciones de emergencia previas.

15. PLAN DE CONTINGENCIA Y CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe crear un plan de contingencia y continuidad del negocio, éste es un conjunto de procedimientos y acciones planificadas que se deben seguir en caso de una interrupción en las operaciones normales de la empresa.

Teniendo en cuenta el contexto de la empresa un plan de contingencia y continuidad adecuado sería:

Identificación de los riesgos	Se deben identificar los riesgos potenciales que pueden afectar el funcionamiento normal de la empresa, como desastres naturales, fallas técnicas, problemas de suministro de materias primas, entre otros.
Evaluación del impacto	Se debe evaluar el impacto potencial de estos riesgos en las operaciones normales de la empresa, incluyendo los riesgos laborales, financieros y reputacionales.
Definición de roles y responsabilidades	Se deben definir claramente los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo de contingencia y continuidad del negocio.
Identificación de recursos	Se deben identificar los recursos necesarios para garantizar la continuidad del negocio, incluyendo los recursos humanos, tecnológicos, financieros y materiales.
Definición de procedimientos	Se deben definir los procedimientos específicos que se deben seguir en caso de una interrupción en las operaciones normales de la empresa, incluyendo los procedimientos de recuperación de desastres, de respaldo de datos y de comunicación con los clientes y proveedores.
Realización de simulaciones	Se deben realizar simulaciones periódicas de contingencia y continuidad del negocio para asegurar que el plan sea efectivo y esté actualizado.
Evaluación y actualización	Es importante evaluar y actualizar periódicamente el plan de contingencia y continuidad del negocio, con el fin de adaptarlo a los cambios en la empresa, los nuevos riesgos identificados y las lecciones aprendidas de situaciones de contingencia previas.
Plan de almacenamiento	Se debe establecer un plan de almacenamiento para asegurar la disponibilidad de materias primas y

	productos terminados en caso de interrupción del suministro o de las operaciones.
Plan de mantenimiento	Se debe establecer un plan de mantenimiento preventivo para asegurar el buen funcionamiento de las maquinarias y equipos utilizados en la empresa.
Plan de comunicación	Se debe establecer un plan de comunicación para informar a los clientes y proveedores sobre cualquier interrupción en las operaciones normales de la empresa y para mantener una comunicación constante durante la contingencia

VERIFICAR

1. INDICADORES DE GESTIÓN

Los indicadores de gestión dentro del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo, están enmarcados en el decreto 1072 de 2015 en 2.2.4.6.19 y resolución 0312 de 2019, es importante que **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** mida los resultados y el desempeño del plan en relación con sus objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Estos indicadores son:

1.1 ESTRUCTURA

Son definidos como las “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo”

1.2 PROCESO

Son las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

1.3 RESULTADO

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

2. INDICADORES 0312

Los indicadores de la Resolución 0312 de 2019, artículo 30, define que son una herramienta importante para medir la efectividad de las medidas de prevención y protección implementadas en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** en relación con la salud y la seguridad en el trabajo, la información proporcionada por estos indicadores puede ayudar a la empresa a identificar áreas que requieren mejoras y a implementar medidas adicionales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

Frecuencia de la accidentalidad: Esta medida proporciona información sobre la frecuencia con la que se producen accidentes de trabajo en la empresa. En el caso de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** esta frecuencia debe adaptarse por que el número de trabajadores es mínimo.

Severidad de accidentalidad: Este indicador mide la cantidad de días perdidos debido a accidentes de trabajo en relación con el número de horas trabajadas en un período determinado. La medida de la severidad proporciona información sobre el impacto de los accidentes de trabajo en la empresa y en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Proporción de accidentes de trabajo mortales: Este indicador mide el número de accidentes de trabajo mortales. Esta medida proporciona información sobre la gravedad de los accidentes de trabajo y la efectividad de las medidas de prevención y protección implementadas en la empresa.

Prevalencia de la enfermedad laboral: Este indicador mide el número de trabajadores afectados por enfermedades laborales en relación con el número total de trabajadores en un período determinado. La medida de la prevalencia proporciona información sobre la frecuencia y la gravedad de las enfermedades laborales en la empresa.

Incidencia de la enfermedad laboral: Este indicador mide el número de nuevos casos de enfermedades laborales por cada 100,000 trabajadores en un período determinado. Esta medida proporciona información sobre la efectividad de las medidas de prevención y protección implementadas en la empresa para evitar la propagación de enfermedades laborales.

Ausentismo por causa médica: Este indicador mide la cantidad de días que los trabajadores se ausentan del trabajo debido a enfermedades y lesiones en relación con el número de horas trabajadas en un período determinado. Esta medida proporciona información sobre la salud y el bienestar de los trabajadores en la empresa y puede indicar la necesidad de medidas preventivas y de protección adicionales.

Esta tabla muestra los INDICADORES 0312 (ART. 30).

Indicador	Fórmula	Frecuencia de medición	Meta
Frecuencia de la accidentalidad	$(\text{Número de accidentes de trabajo} / \text{Número de trabajadores}) \times 100$	Anual	Reducción del 10% respecto al año anterior
Severidad de accidentalidad	$(\text{Número de días perdidos por accidentes de trabajo} / \text{Número de horas trabajadas}) \times 1000$	Anual	Reducción del 10% respecto al año anterior
Proporción de accidentes de trabajo mortales	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales} / \text{Número de trabajadores}) \times 100,000$	Anual	Cero accidentes mortales
Prevalencia de la enfermedad laboral	$(\text{Número de trabajadores afectados por enfermedades laborales} / \text{Número total de trabajadores}) \times 100$	Anual	Reducción del 5% respecto al año anterior
Incidencia de la enfermedad laboral	$(\text{Número de nuevos casos de enfermedades laborales} / \text{Número de trabajadores}) \times 100,000$	Anual	Reducción del 5% respecto al año anterior
Ausentismo por causa médica	$(\text{Número de días perdidos por enfermedad} / \text{Número de horas trabajadas}) \times 100$	Mensual	Reducción del 5% respecto al mes anterior

3. AUDITORIA

La auditoría es un requisito establecido en el Decreto 1072 y la Resolución 0312 de 2019, se trata de un proceso sistemático y objetivo de evaluación que tiene como objetivo determinar la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa, ésta se trata de una evaluación exhaustiva e imparcial de todos los aspectos relacionados con el SG-SST en la empresa, con el fin de identificar áreas que necesitan mejoras y desarrollar planes de acción para corregir deficiencias.

Esta auditoria se deberá desarrollar mínimo una vez al año, con personal calificado y certificado para la misma. En ella se buscará encontrar aquellos hallazgos que identifican que algo no esta marchando correctamente dentro del este sistema y se deberá mejorar.

4. REVISIÓN POR LA GERENCIA

La revisión por la gerencia, en el contexto de la SST (Salud y Seguridad en el Trabajo) para la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, es un proceso formal y periódico de evaluación de la eficacia del sistema de gestión de SST implementado en ella; esta revisión es llevada a cabo por la gerencia de la empresa, con el fin de asegurar que el sistema de gestión de SST esté funcionando de manera efectiva y eficiente, y de identificar áreas para mejorar.

La revisión por la gerencia implica la evaluación de los resultados del sistema de gestión de SST, así como de su capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidos en la política de SST de la empresa. Durante esta revisión, se deben evaluar y analizar los indicadores mencionados anteriormente, las no conformidades, los incidentes y los accidentes laborales, así como los resultados de las auditorías internas y externas realizadas.

El objetivo principal de la revisión por la gerencia es asegurar que el sistema de gestión de SST esté alineado con los objetivos de la empresa y con los requisitos legales y normativos aplicables. Además, la revisión por la gerencia debe identificar oportunidades de mejora en el

sistema de gestión de SST y establecer planes de acción para abordar cualquier deficiencia identificada.

ACTUAR

1. PLANES DE ACCIÓN

Son medidas concretas que se deben implementar para abordar los riesgos identificados en la evaluación de riesgos, estos planes deben incluir la asignación de responsabilidades, plazos para la implementación, recursos necesarios y medidas de seguimiento para verificar la efectividad de las medidas implementadas.

Ejemplo: Si se identifica que los trabajadores de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** están expuestos a riesgos ergonómicos debido a la falta de medidas de ergonomía en las estaciones de trabajo, el plan de acción puede incluir medidas para ajustar la altura de las mesas, proporcionar sillas ergonómicas y capacitar a los trabajadores sobre cómo mantener una postura correcta durante su trabajo.

1.1 ACCIONES PREVENTIVAS

Son medidas que se deben implementar para prevenir la aparición de nuevos riesgos. Estas medidas se deben definir y aplicar antes de que ocurran los incidentes.

Ejemplo: Para prevenir el riesgo de incendios en la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, se pueden implementar acciones preventivas como la capacitación de los trabajadores sobre el uso seguro de herramientas eléctricas, la eliminación de materiales inflamables de las áreas de trabajo y la instalación de sistemas de detección y extinción de incendios.

1.2 ACCIONES CORRECTIVAS

Son medidas que se deben implementar después de que se haya identificado una no conformidad o deficiencia en el sistema de gestión de SST, el objetivo de estas acciones es corregir la situación para evitar que se vuelva a presentar en el futuro.

Ejemplo: Si se identifica que los trabajadores de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** no están usando el equipo de protección personal (EPP) adecuado para una tarea en particular, se deben implementar medidas correctivas, como la capacitación de los trabajadores sobre la importancia del uso del EPP, la identificación y eliminación de barreras que impiden el acceso al EPP y la implementación de un sistema de seguimiento para garantizar que se estén utilizando correctamente.

1.3 ACCIONES DE MEJORA

Son medidas que se deben implementar para mejorar continuamente el sistema de gestión de SST y reducir los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores. Estas acciones pueden incluir la revisión y actualización de políticas y procedimientos, la capacitación de los trabajadores, la identificación de nuevas tecnologías y la revisión periódica del desempeño de SST.

Ejemplo: Para mejorar el sistema de gestión de SST de la empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL**, se pueden implementar acciones de mejora como la realización de una auditoría de SST, la revisión y actualización de políticas y procedimientos, y la capacitación continua de los trabajadores sobre las mejores prácticas en SST.

FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SGSST CON ESTÁNDARES MÍNIMOS (0312)

Las fases de adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos (0312) son un proceso de implementación y adaptación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en una empresa, en cumplimiento con los estándares establecidos en el artículo 30 del Decreto 1072 de 2015. La empresa **VARIEDADES JOSHUA Y AXEL** debe llevar la fase de adecuación que implica la identificación y evaluación de los riesgos laborales en la empresa, la definición de las políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, la implementación de un plan de acción para corregir deficiencias en el SGSST y la definición de indicadores de gestión para monitorear su eficacia.

La fase de transición implica la implementación de medidas preventivas y correctivas para minimizar los riesgos laborales identificados, la capacitación y entrenamiento de los trabajadores en prácticas seguras de trabajo, la definición de procedimientos de emergencia y respuesta a situaciones de riesgo, y la medición y seguimiento de los indicadores de gestión establecidos.

Es importante que las fases de adecuación y transición se realicen de manera sistemática y planificada, involucrando a todos los niveles de la empresa y garantizando la continuidad del proceso de mejora continua del SGSST. Esto permitirá a la empresa cumplir con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo y proteger la integridad física y emocional de sus trabajadores.

IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SGSST DE ENERO DEL 2020 EN ADELANTE.**ART. 26 RES.0312.**

La implementación definitiva del SGSST a partir de enero de 2020 se refiere al proceso de establecimiento y consolidación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en una empresa, en cumplimiento con el artículo 26 de la Resolución 0312 de 2019. Esta implementación implica que la empresa lleve a cabo la definición de políticas, objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y correctivas, la capacitación y entrenamiento de los trabajadores, la definición de procedimientos y protocolos de emergencia y respuesta a situaciones de riesgo, y la medición y evaluación periódica de la eficacia del SG-SST a través de la definición y seguimiento de indicadores de gestión.

Además, la implementación definitiva del SG-SST a partir de enero de 2020 implica el cumplimiento de las normativas y estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019, incluyendo la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, la promoción de la cultura de prevención y la implementación de medidas para prevenir la violencia laboral y el acoso laboral.

Es importante destacar que la implementación definitiva del SG-SST es un proceso continuo y dinámico, que requiere de la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa y que tiene como objetivo la protección de la integridad física y emocional de los trabajadores, así como la mejora continua de las condiciones laborales y el incremento de la productividad y competitividad de la empresa.