



INTENALCO
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DEL ORDEN NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
NIT 800.248.004-7



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

Cindy Elizabeth Almanza Opayome

Luisa María Marín Marmolejo

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez. Intenalco Educación Superior

Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Eduardo Humberto Corrales Góngora

Cali (Valle del Cauca), 2023



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

Trabajo de Grado, por el título Técnico Profesional en Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cindy Elizabeth Almanza Opayome

Luisa María Marín Marmolejo

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez

Intenalco Educación Superior

Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Eduardo Humberto Corrales Góngora

Cali (Valle del Cauca), 2023



Nota de Aceptación

José Jairo Vergara Rivera

Director Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en
el Trabajo

Eduardo Humberto Corrales Góngora

Asesor Trabajo de Grado

Firma del jurado



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACIÓN.....	10
DELIMITACIÓN	11
Delimitación Geográfica	11
Marco Referencial	11
Marco Teórico	11
1.Objetivo General.....	15
1.1 Objetivos Específicos	15
PLANEAR	16
2. Información General de la Empresa	16
3. Organigrama	18
4. Mapa de procesos Moda Actual SAS	19
5. Definiciones.....	19
Abreviaturas	25



5.1 Flujo Gramaciclo PHVA	26
6. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	28
Politica de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
7. Objetivos Empresa	31
7.1 Objetivos y Metas	32
8. Recursos	32
9. Plan de Capacitación General	44
10. Plan de Trabajo Anual	47
11. Matriz de Requisitos Legales.....	49
12. Gestión del Cambio.....	51
13. Perfiles del Cargo.....	52
14. Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias.....	54
15. Control de Documentos y Registros	57
HACER	59
1. Matriz de identificación de peligros y riesgos.....	59
2. Aspectos Ambientales	65



3.	Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad.....	66
4.	Sustancias Químicas: NFPA 704 y SGA	68
4.1	Sistema Globalmente Armonizado (SGA)	71
5.	Matriz de EPP, EPI	74
6.	Inspecciones de Seguridad.....	75
7.	Plan de Motivación	77
8.	Actividades de PYP (Promoción y prevención)	78
9.	Programas de SST	80
10.	Exámenes Médicos Ocupacionales	83
11.	Diagnóstico de Condiciones de Salud.....	86
12.	Encuesta Sociodemográfica	89
13.	Plan de Emergencias y Evacuación	92
14.	Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio.....	98
	VERIFICAR	99
1.	Indicadores de Gestión	99
1.1	Indicadores de Estructura:	100



1.2 Indicadores De Proceso	100
1.3 Indicadores De Resultado	100
2. Indicadores	100
3. Auditoria	103
4. Revisión por la Gerencia	105
ACTUAR	106
1. Planes de Acción	106
1.1 Acciones Preventivas:	106
1.2 Acción Correctiva:	106
1.3 Acción De Mejora	106
Fases de Adecuación y Transición Del SGSST Con Estándares Mínimos (0312)	108
Implementación Definitiva Del SGSST	110
BIBLIOGRAFÍA	112

RESUMEN

El Manual del SG-SST de la empresa MODA ACTUAL S.A.S, como parte del proyecto de grado, se presenta como una guía lógica y de fácil orientación basada en la legislación vigente, teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa, sus operaciones y los tipos de contratación. La implementación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) dota al SG-SST de precisión en sus intervenciones, permitiendo identificar situaciones que amenazan la salud física y mental de los trabajadores.

Por lo tanto, es esencial estar atentos a estas situaciones a medida que surgen, ya que la vigilancia oportuna proporciona la base para realizar ajustes y ejecutar acciones correctivas precisas según sea necesario. logrando los objetivos, y alcanzando las metas; al mismo tiempo, velando por la salud y bienestar de los trabajadores.

En resumen, se destaca la importancia de monitorear de manera continua la efectividad del SG-SST el cual va de la mano con la mejora continua. Este facilita la gestión a los cambios en el entorno laboral; la adopción de mejores prácticas, la cual se verá reflejada en la disminución de accidentes, incidentes y enfermedades laborales. Incrementa la productividad y beneficia los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

El SG-SST es una disciplina que tiene como prioridad la prevención y protección de los trabajadores frente a peligros potenciales y enfermedades laborales. Por estar expuestos a condiciones inseguras o actos subestándar que pueden dar lugar a accidentes de trabajo o enfermedades laborales. El fin, es establecer acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Evaluar de manera global el manual del SG-SST identificando aspectos que no se encuentren cubiertos y de aquellos que tienen cumplimiento parcial, apoyado en el ciclo PHVA y la legislación vigente. sin importar tipo de vinculación laboral, incluidos contratistas, proveedores etc. velando por la integridad física, mental y social de los colaboradores; protegiendo y promoviendo la salud.

Se identifican aspectos que se pueden incluir y aquellos que se pueden corregir, al realizar el PHVA aplicado en la empresa. Destaca todo aquello de intervención inmediata y así tenerlos en cuenta en la mejora continua.

A partir de los resultados arrojados, reconocer que este sistema es una herramienta útil la cual, identifica y corrige. Que se debe contar con un Manual del SG-SST que sea de fácil entendimiento sobre los puntos que van respaldados por la normativa según corresponda el caso, e identificarlos como un conjunto de normas y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

JUSTIFICACIÓN

La empresa MODA ACTUAL S.A.S, dedicada a la industria textil en Cali, se destaca por la fabricación de diversas prendas de vestir y la realización de envíos tanto locales como nacionales. Dado su alcance y las actividades inherentes a la moda, la empresa se expone a una variedad de riesgos potenciales, que van desde accidentes laborales hasta incidentes o enfermedades que pueden afectar la integridad física, mental o social de sus empleados.

En vista de su responsabilidad hacia sus aliados, proveedores y otros grupos de interés, MODA ACTUAL S.A.S reconoce la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para cumplir con la normativa vigente. Este proyecto de elaboración del Manual de SG-SST es de suma importancia para la empresa. Su objetivo es mejorar la calidad de vida laboral, aumentar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, reducir los costos asociados a pérdidas, producir prendas de alta calidad, aumentar la competitividad y ganar reconocimiento por su compromiso institucional.

El enfoque en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) es esencial, ya que permite la identificación y corrección de actos o condiciones inseguras que pueden dar lugar a accidentes laborales, incidentes o enfermedades. Por tanto, la implementación del SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015 es fundamental para prevenir tales incidentes laborales. Este manual se presenta con el objetivo de cumplir con la regulación actual y respaldar a MODA ACTUAL S.A.S en su misión de promover la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, al tiempo que garantiza un ambiente laboral adecuado para empleados, contratistas, proveedores y otros.

DELIMITACIÓN

Delimitación Geográfica

Dando cumplimiento a la normativa establecida por el Decreto 1072 de 2015, emitido por el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. Establece las obligaciones legales en lo que respecta a la instalación y aplicación a la empresa MODA ACTUAL S.A.S, y sedes; en especial la principal, la cual está ubicada la dirección Carrera 7 # 12-34, Santiago de Cali, Valle del Cauca.

Marco Referencial

Marco Teórico

Según la legislación vigente, enfocada sobre el DECRETO 1072 de 2015 emitido por el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. Direcciona la normativa de obligatorio cumplimiento para las empresas en el país, nombra la implementación dentro de su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SGSST), la importancia sobre las inducciones de las empresas sin importar su actividad económica y las reinducciones ya sea para procesos nuevos o sobre el desarrollo de nuevas actividades; a los trabajadores en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo todos aquellos que sin importar su vinculación laboral, tengan que ver con la actividad de la misma(cabe resaltar que el sistema de gestión debe estar divulgado para todos). es necesario mencionar que el objetivo del desarrollo del manual del SG-SST es minimizar accidentes, incidentes o enfermedades laborales según el nivel de exposición al riesgo identificado, y observar si dichas situaciones se presentan por actos o condiciones inseguras. apoyado, no solo con la norma nombrada anteriormente, sino que también involucra de manera directa todas ellas que aportan sobre temas de SST.

Según la universidad cesar vallejo sobre la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para reducir el índice de accidentabilidad en la empresa Textil Océano S.A.C bajo la Ley 29783, Ate, 2018. Argumenta que la redacción tiene como fin delimitar cómo la implementación del SGSST reducirá el índice de accidentabilidad dentro de la empresa textil bajo la ley 29783, así también de qué manera la Implementación del SGSST reduce tanto nuestro índice de frecuencia y gravedad para evitar días perdidos de labor debido a los descansos médicos por accidente de trabajo. De acuerdo a la intención que busca, es un estudio de tipo aplicada, pues fue aplicada en las diversas áreas de la empresa de diseño preexperimental debido a que se evaluó con una pre prueba y post prueba; y de enfoque cuantitativo. Esto se desarrolló con dos variables las cuales son: salud en el trabajo y seguridad e índice de accidentabilidad, con una población obtenida de la cantidad de accidentes ocurridos en las 14 semanas. Para el análisis de los datos se utilizó el software Microsoft Excel y por consiguiente el programa SPSS, teniendo como unidad de análisis el índice de accidentabilidad. Con la implementación también se desarrolló la programación de las capacitaciones requeridas según la ley, inspecciones internas (5 hábitos), realización de los formatos solicitados por la Resolución Ministerial 050-2013TR Ministerio de Trabajo. Con la aplicación de nuestro sistema de gestión de SST se redujo el índice de accidentabilidad, puesto que en un inicio nuestro índice de accidentabilidad era 4.22% y después 0.24%, teniendo un total entre incidentes y accidentes 34 y 8 respectivamente, dando una diferencia de 26 accidentes e incidentes en total. De esta manera se concluye la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo reduce la índice accidentabilidad en la empresa Textil Océano S.A.C. bajo la ley 29783 (Alarcón Grau, 2018).

Para la realización del presente Manual de SG-SST es necesario conocimiento previo sobre la normativa y direccionamiento por parte de un profesional SST. para la empresa MODA ACTUAL



S.A.S contar con el SG-SST es encontrar la forma de minimizar, tanto riesgos higiénicos como de seguridad, que puede desencadenar en pérdidas (accidentes, incidentes o enfermedades laborales). El objetivo principal de todos estos procesos, es proteger la integridad del colaborador y los demás activos de la empresa teniendo en cuenta qué son las personas el recurso más importante.



Manual SG-SST

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Jose Isaac Malca Mugravi

Gerente

Eduardo Humberto Corrales Góngora

Responsable de SG-SST

Firma_____

José Isaac Malca Mugravi

Representante Legal

Firma_____

Eduardo H. Corrales G.

Responsable SG-SST

1.Objetivo General

Diseñar, actualizar y mejorar el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa MODA ACTUAL SAS, integrando los conocimientos adquiridos y aplicando la normatividad vigente, con el propósito de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, cumplir con la legislación vigente y reducir los accidentes de trabajo o enfermedades laborales. En un periodo de tiempo DIC 2023-DIC 2024.

1.1 Objetivos Específicos

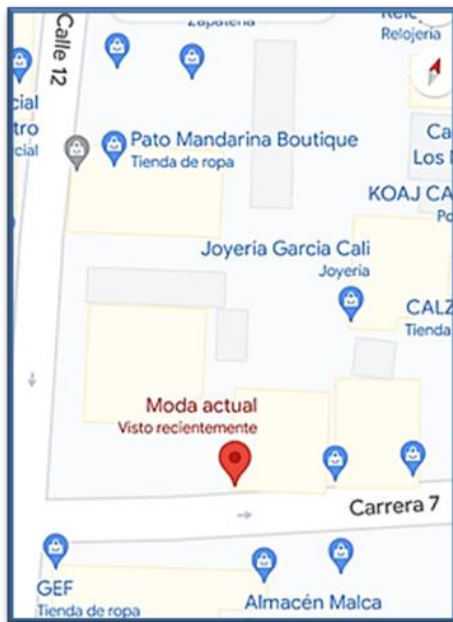
- Identificar y documentar todas las políticas y procedimientos actuales relacionados con SST, en la empresa MODA ACTUAL SAS, comparar la legislación vigente con la cual tenga aplicabilidad con el fin de determinar la diferencia de lo pasado con el presente y en base a esto tener oportunidad de mejoras en el sistema de gestión.
- Promover la participación proactiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), realizando actividades de capacitación entre otras. logrando que las personas conozcan y comprendan el SG-SST, se involucren activamente en su implementación y mejora continua.

PLANEAR

2. Información General de la Empresa

MODA ACTUAL SAS, es una empresa dedicada a la excelencia en la producción y comercialización de productos textiles de alta calidad, transmite pasión por la moda. El compromiso es brindar comodidad, buscando la satisfacción de nuestros clientes.

RAZÓN SOCIAL:	MODA ACTUAL SAS
NIT:	805.006.745-6
CÓDIGO:	1141001 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.
CORREO:	corrhumanos@azucarcolombia.com.co
REPRESENTANTE LEGAL:	Jose Isaac Malca Mugravi
NÚMERO DE EMPLEADOS:	120
ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Sector secundario, textil.
CLASE DE RIESGO:	I y II
ARL:	SURA
DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS/PRODUCTOS:	comercialización de prendas de vestir



Mapa Satelital - Ubicación EMPRESA MODA ACTUAL
SAS (maps, 0)

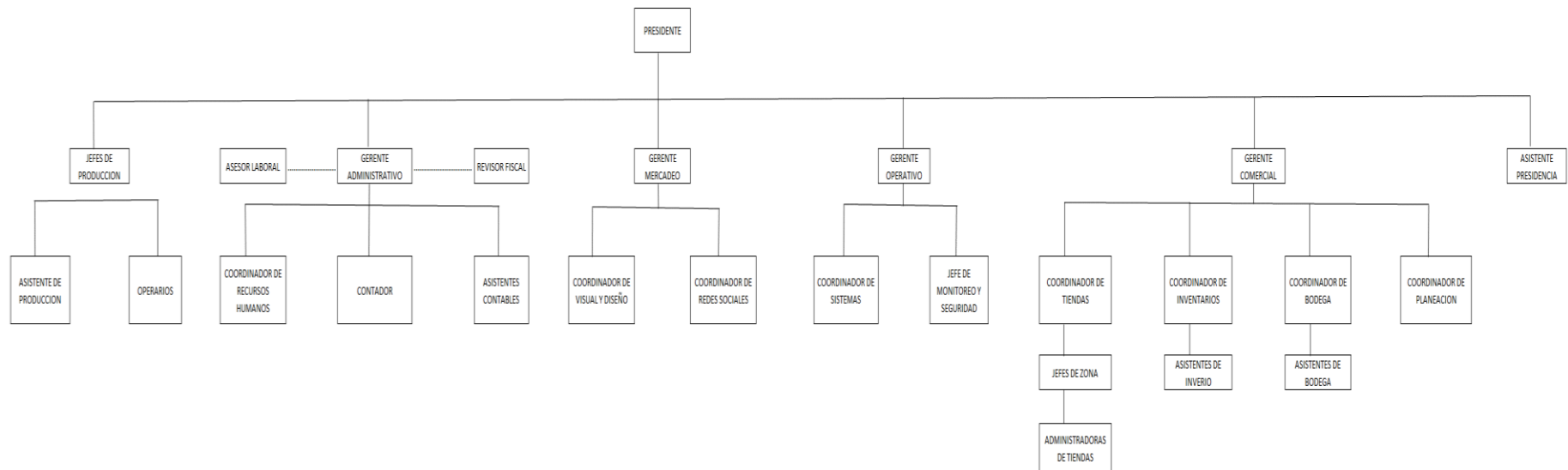
MODA ACTUAL SAS, sede principal está ubicada en:

SUCURSAL	CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
Principal	Cali	Carrera 7 # 12-34	8854455

3. Organigrama

El organigrama y la estructura son fundamentales para el éxito, este organigrama no solo muestra la jerarquía y las relaciones dentro de la empresa, sino que también muestra la eficiencia, la colaboración y poder alcanzar la meta. Aquí se identifica los líderes de cada área y sus responsabilidades para así facilitar la comprensión de la sinergia del equipo y lograr el prestigio.

A continuación, el organigrama de MODA ACTUAL SAS 2023:



(S.A.S, 2023)

4. Mapa de procesos Moda Actual SAS

A continuación, se representan las actividades por medio del siguiente cuadro, el cual tiene una proyección clara de los procesos internos. Es una herramienta muy útil que permite visualizar y entender como fluye el trabajo a través de nuestra organización.

ENTRADA	PROCESO	SALIDA
Insumos para confección de prendas de vestir: Tela Hilos Cremalleras/cierres Hilazas Botones Patronaje	Confección de prenda de vestir: Corte Corte / Costura Control de calidad Etiquetado Planchado Empaque	Producto terminado: Embalaje Despacho

En conclusión, tener en cuenta cómo funciona el sistema de MODA ACTUAL S.A.S y los elementos que los comprenden da una idea más clara de su funcionamiento.

5. Definiciones

A continuación, se establece el contexto para abordar el Decreto 1072 de 2015 (bogota, 2015) el cual brinda una visión general del propósito y la relevancia de este Artículo en relación con la seguridad y salud en el trabajo. En ella se desglosan las siguientes definiciones dadas en el Artículo 2.2.4.6.2:

- **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 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 autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- Descripción sociodemográfica: Perfil 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 1° 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 Parágrafo 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.

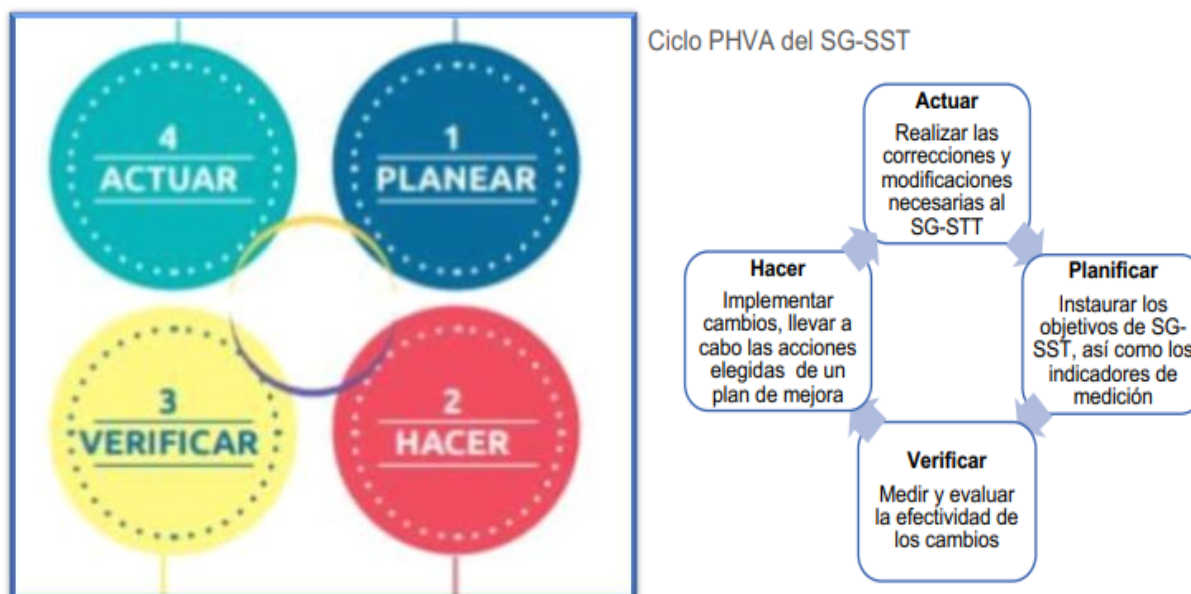
Abreviaturas

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

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

5.1 Flujo Gramaciclo PHVA

El ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) Es un enfoque reconocido mundialmente para la gestion de los procesos y la toma de decisiones basadas en datos. A traves del flujograma de la guia PYMES (trabajo, 2023) (pequeñas y medianas empresas) se busca encontrar el camino de mejora constante utilizando esta herramienta como un recurso valioso para impulsar la eficiencia.El DECRETO 1072 de 2015, lo define en su Artículo 2.2.4.6.2:



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.

Ejemplo de aplicación en Moda Actual S.A.S:

- Planificar: Definir los objetivos y metas de la empresa en términos de calidad, eficiencia, innovación, satisfacción del cliente, etc. dentro del ámbito de la moda.

Identificar los procesos clave en la empresa, desde el diseño y la producción hasta la distribución y el servicio al cliente.

Establecer indicadores clave de desempeño relacionados con los objetivos y metas establecidos.

- Hacer: Implementar las estrategias y acciones necesarias para lograr los objetivos y metas definidos. Capacitar al personal sobre las nuevas estrategias y procedimientos implementados lograr la sinergia y así alcanzar los objetivos organizacionales.
- Verificar: Realizar evaluaciones periódicas del desempeño utilizando lo establecidos en la fase de planificación. Analizar los resultados para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización en los procesos de la empresa.
- Actuar: Basado en los resultados arrojados de las evaluaciones, tomar decisiones informadas para mejorar los procesos y lograr los objetivos. Implementar cambios y mejoras, siempre comunicando al personal de las mismas. Continuar el ciclo PHVA repitiendo las fases, ajustando los planes y acciones según sea necesario para seguir mejorando de forma continua.

En resumen, por medio de la planificación estratégica, la implementación de cambios, la evaluación de resultados, los ajustes continuos, ayuda a la organización a mantenerse competitiva y exitosa en un mercado de constante evolución.

6. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación, se menciona el DECRETO 1072 DE 2015 (bogota, 2015) el cual desglosa en los siguientes puntos la política de SST la cual es de obligatorio cumplimiento:

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:

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

- . Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- 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 Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Politica de Seguridad y Salud en el Trabajo

MODA ACTUAL SAS, Mantiene su compromiso con el objetivo de minimizar y controlar los factores de riesgo existentes.

A través de la Gerencia General, se compromete a destinar recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución, evaluación seguimiento y control de los programas con un alto respeto a la vida y a la integridad de todos los trabajadores, visitantes y partes interesadas que serán prioridad para el diseño y ejecución de los procesos de trabajo facilitando al personal la participación en todas las acciones propias del desarrollo del programa y continuará con el funcionamiento del Comité Paritario, según lo establece la legislación vigente.

MODA ACTUAL SAS, incluirá en los nuevos proyectos, modificaciones tecnológicas que implemente, todos los aspectos que en materia de Seguridad Y Salud En El Trabajo aseguren el mejoramiento de la salud individual y colectiva de los trabajadores, contratistas y terceras personas



que se vean involucradas en sus actividades para la prevención de accidentes laborales y enfermedades de origen laboral a través de actividades preventivas y de capacitación, demostrando de esta forma nuestro compromiso con el mejoramiento continuo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa establece que será responsabilidad de cada trabajador el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad, así como el uso de los elementos de protección establecidos. Los jefes deben asegurar que en ningún caso se ponga al trabajador en riesgos que sean evitables.

La empresa se compromete a mantener en óptimas condiciones de seguridad técnico mecánicas los vehículos utilizados en las actividades propias de la misma.

La empresa promoverá entre sus colaboradores mantener un estilo de vida saludable donde se inculque el NO consumo de alcohol y drogas o sustancias psicoactivas.

La empresa se compromete con el cuidado ambiental al interior de la empresa y dará un manejo adecuado a los residuos que se generen al interior de este producto de su actividad económica.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal de la empresa, por medio de afiches, circulares, entre otros, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado por la Gerencia de MODA ACTUAL SAS.

JOSÉ ISAAC MALCA MUGRAVI

Representante Legal

En conclusión, la política de SST en MODA ACTUAL SAS, está diseñada para salvaguardar la integridad de los trabajadores, cumplir con las regulaciones, fomentar la prevención, mejorar la productividad, optimizar recursos y promover el bienestar integral.

7. Objetivos Empresa

MODA ACTUAL SAS, Reconoce que la gestión gerencial no solo es una aspiración, es un soporte esencial para alcanzar los objetivos corporativos de manera efectiva y sostenible. A través de este enfoque, se trazan los objetivos empresariales con la certeza de que, al estar alineados con la visión, se logra el equilibrio entre la eficacia operativa y la materialización del éxito, acatando la normatividad del DECRETO 1072 DE 2015 (bogota, 2015), define:

Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.

Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.

Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas.

Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

7.1 Objetivos y Metas

A continuación, se describe gráficamente los de MODA ACTUAL SAS:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	META	RESPONSABLE
Garantizar un ambiente seguro para todos nuestros trabajadores, contratistas y terceras personas, frente a una apropiada identificación de peligros y una correcta evaluación, valoración y control de los riesgos. Mediante la realización de actividades de promoción y prevención, la empresa estimulará entre sus colaboradores, mantener un estilo de vida saludable donde se inculque el no consumo de alcohol y drogas o sustancias psicoactivas.	Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociados con los factores de riesgo laborales.	Con capacitación Implementar programas que fomenten la salud y el bienestar de los empleados, alcanzando un aumento del 20%.	JOSE ISAAC MALCA MUGRAVI Representante Legal
	Situar y conservar a los trabajadores de cada área de trabajo fuera de los peligros que pueden poner en riesgo su salud.	Realizar al menos dos revisiones internas del SG-SST al año, identificando áreas de mejora y aplicando acciones correctivas en un 100%.	
	Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el autocuidado y uso adecuado de los elementos de protección personal en cada área de trabajo.	Reducción del 15% en la tasa de accidentes laborales por NO uso de EPP en comparación con el año anterior	
	Asegurar la intervención de los diferentes factores de riesgo significativos para la seguridad y salud de los trabajadores de cada área.	Realizar evaluaciones de riesgos y establecer medidas preventivas en el 100% de los puestos de trabajo dentro del próximo año.	
	Cumplir con las leyes y reglamentaciones que son aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido	Lograr un cumplimiento del 95% de las normativas y leyes vigentes en materia de SST en el transcurso del año.	

Moda Actual SAS, puede consolidar su posición en la industria de la moda, estar más visible en el mercado, garantizar la satisfacción de sus clientes y promover la eficiencia operativa. Estos objetivos y metas no solo impulsan el crecimiento de la empresa, sino que también fomentan una cultura de mejora continua y excelencia en toda la organización.

8. Recursos

Se destaca la importancia de las definiciones de recursos en la legislación vigente y cómo estas definiciones sirven como base para entender los diferentes tipos y su papel en el SG-SST. También plantea la idea de que una comprensión sólida de estas definiciones es esencial para el cumplimiento normativo.

Resolución 1016 De 1989 / Artículo 3 (1989, 2023)

La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

- Exclusivos y propios para la empresa.
- En conjunto con otras empresas.

Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

Parágrafo. Cuando el programa se desarrolle de conformidad a la modalidad prevista en el literal b), se entiende que cada empresa inespecífica, pero podrá compartir, en conjunto, los recursos necesarios para su desarrollo.

Artículo 4. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Parágrafo 1o. Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Decreto 1072 De 2015 / Artículo 2.2.4.6.8 (Bogotá, 2015)

Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Resolución 0312 De 2019 / Capítulo 3 (Caldas, 2023) estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV O V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V

ITEM	Criterios. Empresas de más de cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo 1,2 y 3	Modo de verificación
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST.	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.	Constatar la existencia de Evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.

Imagen tomada de la Resolución 0312 de 2019

COPASST - Resolución 2013 DE 1986 (Trabajo, 1086) / Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

Por La Cual Se Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional)

Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud

En ejercicio de la facultad que les confiere el Artículo 25 del Decreto 614 de 1984. resuelve:

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

Artículo 2. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

Artículo 3. Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la

responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa. (Las empresas con menos de diez trabajadores deben nombrar un vigía ocupacional, el cual cumple y desarrolla las funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional y se registra en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conforme al Artículo 35 del decreto 1295 de 1994 y la presente Resolución).

Artículo 4. La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios comités de medicina, higiene y seguridad industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

Parágrafo. Cada Comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el Artículo 20 de esta Resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos.

Artículo 5. El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

Artículo 6. Los miembros del Comité serán elegidos por un año al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Artículo 7. El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.

Parágrafo. En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

Artículo 8. El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

Artículo 9. El empleador designará anualmente al presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al secretario de entre la totalidad de sus miembros.

Artículo 10. El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

Artículo 11. Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- f. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
 - g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial
 - h. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
- tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.
 - j. Elegir al secretario del Comité.
 - k. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
 - l. Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

Artículo 12. Son funciones del presidente del Comité:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.

- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

Artículo 13. Son funciones del secretario:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

Artículo 14. Son obligaciones del empleador:

- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité de acuerdo con lo ordenado en el Artículo 20 de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Designar al presidente del Comité.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informar las decisiones tomadas al respecto.

Artículo 15. Son obligaciones de los trabajadores:

- Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

- Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa.
- Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.

Artículo 16. Cuando dos o más empleadores adelanten labores en el mismo lugar, podrán convocar a sesiones conjuntas a los respectivos Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial y adoptar de común acuerdo las medidas más convenientes para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Parágrafo. Se procederá en la forma indicada en este Artículo cuando concurra contratantes, contratistas y subcontratistas en un mismo lugar de trabajo.

Artículo 17. La entidad gubernamental que ejerza en el lugar funciones de vigilancia de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, controlará el cumplimiento de la presente Resolución y comunicara su violación a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 18. Los Comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial existentes actualmente seguirán funcionando hasta la terminación del período para el cual fueron elegidos, cuando se renovarán de acuerdo a lo dispuesto en esta Resolución.

Artículo 19. Esta Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 1405 de marzo 27 de 1980 emanada de la Dirección General de la Seguridad Social y las demás disposiciones que le sean contrarias.

También en la Resolución 0312 DE 2019 (Caldas, 2023) / Capítulo 3

Conformación y funcionamiento del COPASST.

Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

- Solicitar los soportes de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución,
- Constatar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente.
- Solicitar las actas de reunión mensuales del Último año del Comité Paritario y verificar el cumplimiento de sus funciones.

Comité de Convivencia Laboral- Resolución 1356 De 2012

Ministerio de Trabajo (Mintrabajo, 2012)

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

El Ministerio de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del Artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 7 del Artículo 6o del Decreto-ley 4108 de 2011, y CONSIDERANDO:

- Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- Que el Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada Resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

En mérito de lo expuesto, este Despacho, Resuelve:

Artículo 1o. Modifíquese el Artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 3o. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las

entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y Resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

Artículo 2o. Modifíquese el Artículo 4o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 4o. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”.

Artículo 3o. Modifíquese el Artículo 9o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 9o. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.

Artículo 4o. Modifíquese el Artículo 14 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“Artículo 14. Período de transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente Resolución”.

Artículo 5o. Vigencia y Derogatorias. La presente Resolución rige a partir de su publicación y modifica los Artículos 3o, 4o, 9o y 14 de la Resolución 652 de 2012.

En base a esto la empresa MODA ACTUAL S.A.S cuenta con los siguientes recursos:

	HUMANO	FINANCIERO	TECNOLOGICO
R E C U R S O	•Gerente general, jefes de area, brigada, copasst, cocola, líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). • Representante legal de SST. • Asesoramiento proporcionado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para garantizar el cumplimiento normativo y las mejores prácticas en SST.	Anualmente, se realiza una planificación presupuestal que contempla los recursos necesarios para la gestión de SST. El presupuesto es aprobado por la alta gerencia y se evalúa su cumplimiento de manera trimestral para garantizar que se asignen los fondos necesarios para implementar medidas de prevención y control.	MODA ACTUAL S.A.S cuenta con toda la reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para guiar de manera efectiva las prácticas y procesos. ASESORES: La empresa cuenta con la asesoría directa de un Profesional en Salud que contribuye al desarrollo de estrategias efectivas de SST, brinda capacitación y asesoramiento técnico para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.
N O R M A T I V A	•Resolucion 2013 de 1986 •Decreto 1072 de 2015 •Resolucion 0312 de 2019	•Resolucion 1016 de 1989 •Resolucion 0312 de 2019 •Decreto 1072 de 2015	•Resolucion 0312 de 2019 •Decreto 1072 de 2015

9. Plan de Capacitación General

La capacitación es una iniciativa diseñada para fortalecer y desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios, siempre pensando en la seguridad, bienestar del trabajador y el cuidado de su salud.

A continuación, la normativa que la menciona:

Decreto 1072 DE 2015 (Bogotá, 2015)

Artículo 2.2.4.6.11 El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar

y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

En MODA ACTUAL SAS, cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa esta le brinda una inducción completa al cargo, incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de NO Alcohol, Drogas, ni Tabaquismo
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Funcionamiento del comité paritario de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

MODA ACTUAL SAS, cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar

Ejemplo de cronograma de programas de capacitación MODA ACTUAL SAS.

TEMA	FECHA	RESPONSABLE	HORA	LUGAR
Inducción				
Reinducción				
Higiene postural				

 MODA ACTUAL SAS NIT. 805.006.745-6	ASISTENCIA CAPACITACION	Código: FORM-SG-SST-01
		Versión: 01
		Fecha: ENERO 2023

FECHA: _____ HORA: _____

TEMA: _____

RESPONSABLE DE LA CAPACITACION: _____

NOMBRES Y APELLIDOS	OCCUPACION	FIRMA

El cumplimiento de capacitaciones en Moda Actual SAS, juega un papel crucial en el crecimiento y la competitividad de la empresa, ya que potencializa las habilidades y conocimientos de los trabajadores, también permite la adaptación a un mercado cambiante y fomenta una cultura

de creatividad, eficiencia y compromiso dentro de la organización. Es una inversión muy valiosa que se refleja directamente en la calidad de las prendas y la satisfacción del cliente.

10. Plan de Trabajo Anual

La cultura empresarial MODA ACTUAL SAS, promueve un ambiente de trabajo saludable y propicio para sus empleados, apoyado en los recursos, en el cronograma de actividades; cumpliendo la legislación de la Resolución 0312 de 2019. Este plan representa un compromiso sólido para la prevención de accidentes de trabajo y el control de enfermedades laborales, permitiendo fortalecer día a día un entorno laboral más seguro, reduciendo la exposición a factores de riesgo.

A continuación, la Resolución de obligatorio cumplimiento: Resolución 0312 De 2019 (Caldas, 2023) / Capítulo 3

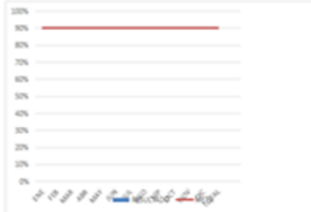
ITEM	Criterios. Empresas de más de cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo 1,2 y 3	Modo de verificación
Plan anual de trabajo	Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar el plan de trabajo anual. Verificar el cumplimiento del mismo. En el caso que se hayan presentado incumplimientos al plan, solicitar los planes de mejora respectivos.

Imagen tomada de la Resolución 0312 de 2019

MODA ACTUAL SAS, cuenta con el siguiente Plan de Trabajo anual:

Ilustración 2

Plan de trabajo anual

HOJA DE APOYO BÁSICA PARA PLANTEAR UN PLAN DE MEJORAMIENTO RELACIONADO CON " AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST", ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 29 DE RESOLUCIÓN 0312 DE 2019																		
NOMBRE, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CURSO DE 50, o 20 HORAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL, DEL RESPONSABLE SG-SST																		
1. OBJETIVO																		
Guía relacionada con los planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019. Actividades desarrolladas en: MODA ACTUAL SAS.																		
2. ALCANCE																		
Aplica para todos los trabajadores, contratistas, desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.																		
3. METAS																		
Cumple el 90% de las actividades a desarrollar																		
PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO																		
PERIODO PLANEADO DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO			ENERO - DICIEMBRE DE 2023															
ETAPA	Número del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	% Cumplimiento actividad/fase	RESPONSABLE (s)	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES
Cuando se cumple se marca con 1, en P si es (Planeado) o con 1 si es (Ejecutado)																		
PLANEAR	3.1.1.	CREAR PROGRAMA DE ADQUISICIONES EN SST	P	1											0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
	3.1.2.	CREAR PROGRAMA DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y REVISAR CON GERENCIA	P			1									0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
	3.1.3.	ACTUALIZAR LA DESCRIPCIÓN SOCIOECONOMICA DE TODO EL PERSONAL	P			1									0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
HACER	4.1.3.	REALIZAR PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICAR Y PRIORIZAR PELIGROS IDENTIFICANDO LOS CANCERÓGENOS Y OTROS	P							1					0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
	4.1.4.	SOLICITAR MEDICIONES AMBIENTALES A LA ARL DE RUIDO E ILUMINACIÓN	P			1									0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
	4.2.4.	REALIZAR INSPECCIONES EN COMPAÑÍA DEL COPASST	P							1					0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
VERIFICAR	5.1.2.	REALIZAR PROGRAMACIÓN DE AUDITORIA	P											1	0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
	5.1.3.	REUNIÓN CON GERENCIA PARA VER RESULTADOS DE AUDITORIA	P											1	0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
	5.1.4.	PROGRAMAR AUDITORIA EN COMPAÑÍA DEL COPASST	P											1	0%	PENDIENTE DEFINIR CON GERENCIA		
TOTAL PROGRAMADO			0	1	0	3	0	0	0	1	1	0	0	3	9			
TOTAL EJECUTADO			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
TIPO DE RECURSOS			DETALLE												OBSERVACIONES			
HUMANOS																		
TECNICOS																		
FINANCIEROS																		
LOCATIVOS																		
6. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO																		
PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO																		
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	VARIABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL				
FORMULA	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	0	1	0	3	0	0	0	0	1	1	0	0	9				
	ACTIVIDADES EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	RESULTADO	0%																
	META	90%																
ANÁLISIS DE DATOS																		
																		
																		

EDUARDO CONTRERAS GARCIA SON EXTERNO SG-SST.

JOSÉ L. BALCA MORALES, REPRESENTANTE LEGAL.

11. Matriz de Requisitos Legales

La Matriz de Requisitos Legales es una herramienta valiosa para la gestión del cumplimiento legal de la empresa MODA ACTUAL S.A.S la cual garantiza que las acciones están alineadas con los estándares éticos y legales bajo la Resolución 0312 de 2019 (Caldas, 2023) (ICONTEC, 2012) (capítulo 3).

ITEM	Criterios. Empresas de más de cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo 1,2 y 3	Modo de verificación
Matriz legal	Definir, matriz legal contemple normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa	Solicitar la matriz legal. Verificar que contenga Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables empresas de Normas técnicas cumplimiento de acuerdo con los peligros, riesgos identificados en la empresa. Normas vigentes de diferentes entidades que le apliquen, relacionadas con riesgos laborales.

Imagen tomada de la Resolución 0312 de 2019



A continuación, y de manera de ejemplo ilustración sobre matriz de requisitos legales:

 MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										CODIGO:MAT-RQL-SG.SST
										VERSION:01
										ENERO:2023
NORMA	ARTICULO APLICABLE	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA	EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO					RESPONSABLE
					FRECUENCIA	RESPONSABLE	CUMPLE	FECHA	ACCIÓN	

En conclusión, la elaboración de una matriz de requisitos legales es una herramienta fundamental para organizar y comprender las obligaciones legales que afectan a las empresas. Esta matriz proporciona una visión clara y detallada de las responsabilidades legales. Así mismo, facilita la identificación de obligatorio cumplimiento, promoviendo la toma de decisiones. fortaleciendo la gestión empresarial al mitigar riesgos legales y fomentar prácticas éticas y responsables.

12. Gestión del Cambio

La Gestión del Cambio en el SG-SST se enfoca estratégicamente en el planear, dirigir y gestionar los cambios en las prácticas, políticas y procedimientos relacionados con SST. Su objetivo es asegurar que estos cambios se realicen de manera gradual y participativa buscando garantizar condiciones laborales seguras y saludables, bajo la legislación de la Resolución 0312 de 2019 (Caldas, 2023).

ITEM	Criterios. Empresas de más de cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo 1,2 y 3	Modo de verificación
Gestión del cambio	Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Solicitar el documento contenga el procedimiento.

Imagen tomada de la Resolución 0312 de 2019

Decreto 1072 de 2015 (bogota, 2015)

Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su

implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo. Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente Artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

A continuación, se relaciona un ejemplo de la gestión del cambio, para MODA ACTUAL SAS:

ANTIGUA VERSIÓN	NUEVA VERSIÓN	ANEXOS
Manual del SG-SST 2015	Manual del SG- SST 2023	Matriz de requisitos legales y organigrama

En conclusión, la Gestión del Cambio proporciona las herramientas y estrategias necesarias para asegurar que los cambios se realicen de manera efectiva y acertadamente, permitiendo a la organización mantenerse competitiva, innovadora y alineada con su visión a largo plazo.

13. Perfiles del Cargo

Es necesario comprender las responsabilidades específicas de seguridad y salud en cada puesto de trabajo. Este Manual del SG-SST no solo establece las políticas y procedimientos generales de seguridad, sino que también detalla los requisitos específicos para cada perfil de cargo dentro de la organización de acuerdo a la, Resolución 0312 DE 2019 / Capítulo 3. (Caldas, 2023)

Los perfiles de cargo son descripciones detalladas de las responsabilidades, tareas, habilidades, competencias, requisitos y condiciones en las que se debe desempeñar un puesto de trabajo en una organización. Estos perfiles son esenciales para la gestión acertada de Recursos Humanos y la implementación exitosa de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Importancia de los Perfiles de Cargo en una Organización debe ser clara ya que está enfocada en la necesidad de la organización y se debe tener en cuenta lo siguiente: Selección y Contratación, Orientación y Capacitación, Evaluación del Desempeño, perfil profesional, Comunicación Organizacional.

PERFIL DEL CARGO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	FORMACION EDUCATIVA
Asesor en seguridad y salud en el trabajo	Liderazgo y Compromiso	• Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Ingeniería Industrial con especialización en SST. • Maestría en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional. • Otros títulos relacionados en el campo de la seguridad y salud en el trabajo
	Diseño e Implementación del SG-SST	
	Identificación y Evaluación de Riesgos	
	Definición de Políticas y Objetivos en SST	
	Fomentar la participación de los Trabajadores	
	Formación y Capacitación	
	Supervisión y Control	
	Investigación de Incidentes	
	Comunicación y Sensibilización	
	Coordinación con Entidades Externas	
	Auditorías e Inspecciones	

Ilustración ejemplo perfiles de cargo

En resumen, los perfiles de cargo son herramientas esenciales en la gestión de recursos humanos y en la implementación de un SG-SST efectivo. Facilitan la selección, capacitación, evaluación y comunicación en la organización, y también desempeñan un papel crucial en garantizar la seguridad y salud de los empleados en el lugar de trabajo.

14. Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias

Para la organización es de vital importancia garantizar la claridad eficiencia y responsabilidad en cada puesto de trabajo, por ello cuenta con el manual de funciones, el cual es una herramienta esencial que detalla las funciones responsabilidades y competencias asociadas según el cargo en la empresa. la cual involucra desde la alta dirección hasta el personal de apoyo; cada empleado encontrara una guía clara de lo que se espera de el, en el desarrollo de sus funciones y asi todos trabajar en conjunto para alcanzar los objetivos de la organización aumentando la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores.

A continuación, se presenta un formato actualizado como ejemplo y claridad en este punto:

Formato Manual de Funciones para un departamento administrativo.

 MODA ACTUAL SAS Nit. 805.006.745-6	MODA ACTUAL S.A.S MANUAL DE FUNCIONES	CODIGO: MF-AD-01
	DEPARTAMENTO: ADMINISTRATIVO	VERSION: 01
	CARGO: GERENTE ADMINISTRATIVO	Página 1 de 3

OBJETIVOS:
 Establecer las funciones necesarias en el cargo de Gerente administrativo para ayudar al cumplimiento de los objetivos, políticas y normas en la empresa, logrando la satisfacción de los clientes internos y externos, en busca de la maximización de los recursos y las utilidades.

MISION:
 Velar por la calidad, cumplimiento y desarrollo de todos los temas relacionados con el área gerencial, en los tiempos indicados para el apoyo de una adecuada toma de decisiones y por el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

ALCANCE:
 El presente manual describe las funciones del Gerente administrativo en caso a que haya lugar de forma diaria, quincenal, mensual, anual y esporádica; con el objetivo de satisfacer las necesidades de planeación, organización y dirección de los negocios por parte de la gerencia.
 Además, el presente manual aplica a todas las funciones que requiera la empresa para su funcionamiento, y no se limita única y exclusivamente a las descritas posteriormente, ya que la empresa en cualquier momento podrá solicitar tareas adicionales no especificadas en este manual.

FUNCIONES ESPECÍFICAS
 Son aquellas que exigen un conjunto de habilidades (Técnicas, intelectuales, personales, interpersonales y organizacionales) para el desarrollo de su cargo con óptimos resultados.

 MODA ACTUAL SAS Nit. 805.006.745-6	MODA ACTUAL S.A.S MANUAL DE FUNCIONES	CODIGO: MF-AD-01
	DEPARTAMENTO: ADMINISTRATIVO	VERSION: 01
	CARGO: GERENTE ADMINISTRATIVO	Página 2 de 4

DIARIAS

- Revisión de facturas
- Facturas de servicios almacenes y otros gastos
- Facturas de talleres de confección y materias primas
- Realizar informe diario de Ventas vs. Cuota para la Gerencia General
- Conciliación bancaria de ventas en efectivo
- Informe de ventas, cuota e historial
- Velar por el correcto funcionamiento de los almacenes
- Arreglos locativos
- Servicios públicos
- Aires Acondicionados
- Internet
- Computadores
- Datafonos
- Hacer ajustes de inventarios
- Revisar hora de entrada y salida de personal

SEMANAL

- Realizar informe de crecimiento y cumplimiento por almacén
- Revisión y control de los bonos Sodexo, big pass y ticketpromos

QUINCENAL

- Revisar novedades de nomina
- Envío de correos electrónicos a los clientes fieles

QUINCENAL

- Revisar novedades de nomina
- Envío de correos electrónicos a los clientes fieles

MENSUAL

- Revisión cuadro de la caja menor
- Autorizar cobro de inventarios por almacén
- Hacer ajustes de inventarios por almacén
- Revisión de arrendamientos de locales
- Revisión de balances con la Gerencia General
- Control de la telefonía celular
- Aprobación de implementos de aseo
- Coordinar entrega de información a la encuesta del DANE
- Revisión de bonos, factureros y bolsas de los almacenes
- Autorización dados de baja, separados y bonos
- Revisión cartera para tomar decisiones con la Gerencia General
- Revisión/adquisición de hardware y software

TRIMESTRAL

- Reporte de movimientos de valores y mercancía a la aseguradora

ANUAL

- Coordinar entrega de información a la encuesta anual del DANE
- Revisión pólizas de seguros

ESPORADICAS

- Autorización de gastos de la caja menor
- Revisar vinculaciones/desvinculación de personal
- Aprobación créditos de mercancía / préstamos a empleados
- Reportar siniestros y realizar reclamación a la aseguradora
- Proyectos publicidad radio / volantes
- Consecución de alianzas estratégicas
- Nuevos métodos de pago
- Canjes publicitarios
- Negociación con proveedores de servicios
- Documentación legal para nuevos negocios

 MODA ACTUAL SAS Nit. 805.006.745-6	MODA ACTUAL S.A.S MANUAL DE FUNCIONES	CODIGO: MF-AD-01
	DEPARTAMENTO: ADMINISTRATIVO	VERSION: 01
	CARGO: GERENTE ADMINISTRATIVO	Página 4 de 4

RESPONSABILIDADES:
El Gerente administrativo deberá realizar su trabajo de forma eficaz y oportuna, basándose en principios éticos y de alta responsabilidad, por tratarse de un cargo de vital importancia para la empresa.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- Velar por la seguridad del personal en las diferentes tiendas
- Autorizar la compra de los elementos de protección personal que se requieran para la realización de las tareas del personal en las tiendas.
- Verificar que los elementos de seguridad de las tiendas estén al día

ACEPTACION:

_____	_____
NOMBRE Y APELLIDOS GERENTE ADMINISTRATIVO	FIRMA
_____	_____
NOMBRE Y APELLIDOS JEFE INMEDIATO	FIRMA

En resumen, para MODA ACTUAL SAS, el manual de funciones es una herramienta organizativa fundamental que detalla de manera clara y precisa las responsabilidades, tareas, roles y expectativas de cada puesto de trabajo dentro de una organización. Es una guía clara tanto para los trabajadores como para la alta gerencia. Facilita la comunicación, apoya la toma de decisiones promueve la eficiencia y la efectividad en el desarrollo de las actividades.

15. Control de Documentos y Registros

El control de documentos y registros es un proceso fundamental respaldado en datos de cumplimiento normativo. Este manual del SG-SST, centra como se controla y se gestiona la información relacionada con SST. proporciona las directrices necesarias para que dichos documentos se encuentren actualizados, sean claros, accesibles y completos. con esto tener la certeza que la información es confiable.

Es necesario tener en cuenta el Decreto 1072 DE 2015 (bogota, 2015) / Artículo 2.2.4.6.13:

- Conservación de los Documentos

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo.

- Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición A peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.
- Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

MODA ACTUAL SAS cuenta con un listado maestro de documentos por área que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia en la Compañía. Cuenta con el manual el cual describe los elementos centrales del sistema de gestión y su interacción. Adicionalmente se cuenta con un procedimiento de Gestión Documental, este proceso permite el control, administración y conservación de los documentos de acuerdo a las normas legales y políticas de la Compañía, (incluyendo los registros).

HACER

1. Matriz de identificación de peligros y riesgos

En MODA ACTUAL S.A.S es fundamental reconocer y gestionar de manera efectiva los riesgos y peligros del entorno que afectan al trabajador ya sea físico o mental, la presente matriz de riesgos y peligros representa el compromiso que establece el tipo de intervención que permite mitigar o prevenir situaciones que expongan la salud y el bienestar de los trabajadores, garantizando un ambiente laboral seguro y conforme a la legislación vigente, la cual se desglosa a continuación y que es de obligatorio cumplimiento; con el fin de evitar sanciones o pérdidas.

Guía Colombiana GTC 45 Versión 2012- Guía Para la Identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.

Objeto

Esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional. Las organizaciones podrán ajustar estos lineamientos a sus necesidades, tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos.

Definiciones

Para los propósitos de esta guía, aplican los siguientes términos y definiciones:

- **Accidente de trabajo.** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

- Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- Actividad no rutinaria. Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- Análisis del riesgo. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.30) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000)
- Consecuencia. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
- Competencia. Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.
- Diagnóstico de condiciones de salud. Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).
- Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.
- Enfermedad. Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).
- Enfermedad profesional. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto

obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

- Equipo de protección personal: Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.
- Evaluación Higiénica. Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.
- Evaluación del riesgo. Proceso para determinar el nivel de riesgo (véase el numeral 24) asociado al nivel de probabilidad (véase el numeral 2.23) y en el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.20).
- Exposición. Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.
- Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro (véase el numeral 2.27) y definir sus características.
- Incidente. Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

Nota 1: Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

Nota 2: Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi-accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente)

Nota 3: Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.

Nota 4: Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

- Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).
- Medida(s) de control. Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.
- Monitoreo biológico. Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.
- Nivel de consecuencia (NC). Medida de la severidad de las consecuencias (véase el numeral 2.5).
- Nivel de deficiencia (ND). Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.
- Nivel de exposición (NE). Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.
- Nivel de probabilidad (NP). Producto del nivel de deficiencia (véase el numeral 2.21) por el nivel de exposición (véase el numeral 2.22).
- Nivel de riesgo. Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.30) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.23) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.20).

- Partes interesadas. Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.18) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001).
- Peligro: fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001).
- Personal expuesto. Número de personas que están en contacto con peligros.
- Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias (véase el numeral 2.5).
- Proceso. Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC – ISO 9000).
- Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).
- Riesgo aceptable. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).
- Valoración de los riesgos. Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).
- Valor limite permisible (VLP)LP. Concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo de la cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.

A continuación, se toma ejemplo tomado de la GTC 45:

Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Tareas	Rutinario (Si o No)	Peligro		Efectos posibles	Controles existentes			Evaluación del riesgo						Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles		Medidas Intervención					
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (NDxNE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e Intervención	Interpretación del NR	Adaptabilidad del riesgo	Nro Expositos	Peor Consecuencia Existente Requisito Legal Especifico Asociado (Si o No)	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Señalización, Advertencia, Controles Administrativos	Equipos / elementos de Protección Personal
Ejemplo 1																									
Mantenimiento	Ofina de Contabilidad y Compras	Mantenimiento local de oficinas administrativas	Pinchar Paredes	SI	Manejo inadecuado de herramientas manuales	Mecánico	Heridas, golpes	Ninguno	* Inspecciones de herramientas * Capacitación en el uso de herramientas.	Ninguno	2	4	8	MEDIO	25	200	I	No	6	Cortadas, Contusiones	SI			Generar y aplicar de un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de una tarea.	Dotar a los trabajadores de guantes para protección de acuerdo al estandar de protección establecido por la organización.
					Exposición a gases y vapores	Químico	Irritación de la vías respiratorias y mucosas	Ninguno	Ninguno	* Uso de tapabocas.	6	4	24	MUY ALTO	25	600	I	NO	6	Afecciones Respiratorias	SI	Uso de pinturas a base de agua donde sea aplicable.	Uso de ventiladores portátiles.		Dotar a los trabajadores con respiradores con filtro de gases de acuerdo al agente expuesto.

Imagen tomada de la gtc 45

2. Aspectos Ambientales

Es de vital importancia reconocer que la responsabilidad va más allá de la excelencia en la industria de la moda, es también el compromiso para con el medio ambiente. Es de trascendental importancia evaluar y gestionar los aspectos ambientales en cada paso de la operación. El compromiso con la sostenibilidad se refleja en la dedicación con el fin reducir el impacto ambiental, promoviendo prácticas que minimicen la contaminación, ahorren recursos y fomenten la conservación de la naturaleza. En este contexto, la premisa de que el respeto por el medio ambiente es prioridad y fundamental para el éxito a largo plazo, por tanto, liderar en la industria de la moda con responsabilidad y consciencia ambiental. teniendo en cuenta la legislación vigente: ISO 14001 de 2015 (nqa.com, 2015), guía de buenas prácticas para el sector textil (guía de buenas prácticas para el sector textil, 2012), decreto 4741 de 2005 (Gob., 2005), la Resolución 2184 de 2019 (gov m., 2019) (puntos ecológicos).

Es necesario tener en cuenta que los aspectos ambientales en la operación de una organización no solo son vitales para contribuir al cuidado del medio ambiente, sino que también es esencial para evitar sanciones y multas que puedan resultar de la no conformidad con las leyes y regulaciones ambientales. A continuación, se puede considerar implementar:

- Matriz ambiental
- Capacitación sobre Manejo de residuos
- Instalar Puntos ecológico



Ilustración punto ecológico



Ilustración bolsas del punto ecológico

En conclusión y teniendo en cuenta lo anterior es posible fomentar una cultura ambiental que beneficia tanto a MODA ACTUAL SAS, como al medio ambiente.

3. Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad

En MODA ACTUAL SAS, Para garantizar un ambiente laboral seguro y protegido, se establecen una serie de procedimientos de seguridad e instructivos detallados. Estos documentos son esenciales para guiar hacia la correcta ejecución de las tareas diarias, asegurando que cada acción se realice de manera segura y conforme a los estándares establecidos, su compromiso es revisar y actualizar continuamente estos procedimientos, asegurándose de que reflejen las mejores prácticas actuales y promuevan una cultura de seguridad que sea sostenible en toda nuestra organización. Según la legislación Decreto 1072 (Bogotá, 2015) / Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

- Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

- Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo, incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros.

A continuación, algunos de los procedimientos que se realizan en MODA ACTUAL SAS:

- Programa de capacitación de SST
- Programa de EPP
- Programa de estilos de vida y entornos de trabajo saludables
- El procedimiento de seguridad en la industria de la moda en la actualidad es fundamental Para garantizar la integridad y protección de la información, así como para asegurar la seguridad física de los trabajadores y la cadena de suministro. Esto implica fomentar la responsabilidad individual y colectiva en la protección de la información confidencial y en la adopción de prácticas seguras en todos los niveles de la empresa.

4. Sustancias Químicas: NFPA 704 y SGA

Las sustancias químicas son formas de materia con una composición química específica y propiedades características. Están compuestas por átomos, que son las unidades básicas de la materia, combinados en moléculas que tienen una estructura y propiedades únicas.

Estas sustancias pueden tener diversas propiedades físicas y químicas, como estado físico, sólido, líquido, gas, punto de fusión, punto de ebullición, densidad, conductividad eléctrica, toxicidad, reactividad, entre otros. Algunas sustancias químicas son naturales y se encuentran en la naturaleza, mientras que otras se crean artificialmente a través de procesos químicos.

La aplicación de normativas y regulaciones relacionadas con el manejo de sustancias químicas en una empresa es de suma importancia por diversas razones, tanto por la seguridad y bienestar de los empleados como por la protección del medio ambiente.

Salud y Seguridad en el Trabajo:

Cumplir con las normativas asegura un entorno laboral seguro y saludable para los empleados que trabajan con sustancias químicas. Estas regulaciones establecen prácticas seguras, capacitación adecuada y medidas preventivas para minimizar riesgos de exposición y accidentes laborales.

- **Prevención de Contaminación Ambiental:**

Las normativas ayudan a evitar la liberación no controlada de sustancias químicas al medio ambiente, previniendo así la contaminación del aire, agua y suelo, y protegiendo los ecosistemas y la salud pública.

- Cumplimiento Legal:

Las empresas deben cumplir con las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales relacionadas con el manejo de sustancias químicas. El incumplimiento puede acarrear sanciones legales y multas significativas.

- Reputación y Credibilidad:

El cumplimiento normativo muestra el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y la sostenibilidad. Esto puede mejorar su reputación ante clientes, inversionistas, socios comerciales y la comunidad en general.

- Reducción de Riesgos y Costos:

Cumplir con las normativas permite identificar y mitigar riesgos relacionados con las sustancias químicas, lo que a su vez reduce el riesgo de accidentes, costos legales, daños a la propiedad y gastos médicos.

- Eficiencia Operativa:

La implementación adecuada de las normativas puede mejorar la eficiencia en la gestión de sustancias químicas, optimizando procesos, minimizando desperdicios y reduciendo el uso de materiales peligrosos.

- Gestión de la Cadena de Suministro:

Cumplir con las normativas impulsa a los proveedores y socios comerciales a seguir estándares de seguridad y sostenibilidad, lo que contribuye a una cadena de suministro más segura y confiable.

En resumen, aplicar la normativa de sustancias químicas en una empresa no solo es una obligación legal, sino que también tiene un impacto positivo en la salud y seguridad de los empleados, en el entorno ambiental, en la reputación de la empresa y su productividad. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta la legislación:

NFPA (National Fire Protection Association) 704 (Association), 2007), La cual es un sistema de marcado desarrollado por la Asociación Nacional de Protección contra Incendios de Estados Unidos. Este sistema proporciona información rápida sobre los riesgos de seguridad asociados con sustancias químicas específicas. La NFPA 704 utiliza una etiqueta con colores y números para indicar la peligrosidad de una sustancia química en cuatro áreas principales:

Azul (Izquierda) - Inflamabilidad:

- 0: No es inflamable.
- 1: Ligeramente inflamable.
- 2: Moderadamente inflamable.
- 3: Altamente inflamable.
- 4: Extremadamente inflamable.

Rojo (Arriba) - Reactividad:

- 0: Estable.
- 1: Normalmente estable, pero puede volverse inestable a altas temperaturas o presiones.
- 2: Reacciona violentamente con agua u otros materiales.
- 3: Puede detonar, pero requiere una fuente de ignición fuerte.
- 4: Puede detonar a temperatura ambiente o con una ligera exposición a choque o calor.

Amarillo (Derecha) - Riesgo para la Salud:

- 0: No representa riesgos significativos para la salud.
- 1: Puede causar irritación o malestar, pero solo daños residuales temporales.
- 2: Puede causar daños temporales a largo plazo.
- 3: Puede causar lesiones graves o permanentes.
- 4: Puede ser fatal.

Blanco (Abajo) - Riesgo Especial:

Este cuadrante se utiliza para indicar cualquier riesgo especial adicional, como reactividad con agua, manejo especial, radiactividad, corrosividad, etc. Se indica con un símbolo o texto específico.



Ilustración NFPA 704

El sistema de marcado NFPA 704 es fundamental para proporcionar información rápida y clara sobre los riesgos asociados con las sustancias químicas, permitiendo a los trabajadores de emergencia y a otras personas tomar decisiones informadas en caso de incidentes o emergencias.

4.1 Sistema Globalmente Armonizado (SGA)

También es necesario contar con El Sistema Globalmente Armonizado (SGA) (GOV M. , 2015). Es un sistema internacional de clasificación y etiquetado de productos químicos que tiene como objetivo estandarizar la comunicación de los riesgos asociados con el uso de sustancias químicas en todo el mundo. Este fue desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para abordar la diversidad de sistemas de clasificación y etiquetado existentes en diferentes países, facilitando así el comercio internacional y mejorando la protección de la salud humana y el medio ambiente. Este sistema proporciona criterios armonizados para la clasificación de productos químicos en función de sus propiedades y riesgos.

Los elementos clave del Sistema Globalmente Armonizado incluyen:

- Clasificación de Riesgos:

Define criterios para la clasificación de productos químicos en diferentes clases y categorías según sus peligros, como toxicidad, inflamabilidad, corrosividad, etc.

- Etiquetado:

Establece pautas para el etiquetado de productos químicos con pictogramas, palabras de advertencia, indicaciones de peligro, consejos de prudencia y otros elementos de información para la seguridad.

- Fichas de Datos de Seguridad (FDS):

Estandariza el formato y el contenido de las FDS, que proporcionan información detallada sobre el producto químico, sus propiedades, riesgos, medidas de seguridad y manejo adecuado.



El SGA tiene beneficios significativos, como la mejora de la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores, consumidores y el medio ambiente. Además, facilita el comercio internacional al garantizar que la información sobre los riesgos químicos esté estandarizada y sea comprensible en todo el mundo. A través de la implementación del SGA, las organizaciones pueden asegurarse de que sus productos químicos estén correctamente clasificados, etiquetados y comunicados, contribuyendo a un uso más seguro y responsable de estas sustancias.

Se recomienda tener en cuenta lo desglosado anteriormente exposición por riesgo químico puede ser alta por siniestro, quemaduras por contacto con sustancia químicas, inhalación, o ingestión. esto puede llevar a sanciones económicas por el no cumplimiento de la legislación, ausencia del personal, o demandas.

5. Matriz de EPP, EPI

MODA ACTUAL S.A.S reconoce la importancia del uso adecuado de EPP en el desarrollo de las actividades, promoviendo mantener la integridad física y la salud de los trabajadores. Los EPP son elementos de protección personal diseñados para resguardar al trabajador de posibles lesiones que puedan derivarse de la exposición directa de factores de riesgo durante su desempeño laboral, y este va de la mano con la normativa, la cual es de obligatorio cumplimiento.

A continuación, la legislación vigente: Decreto 1072 DE 2015 (bogota, 2015) - Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Resolución 2400 DE 1979 (SOCIAL, 0000). LEY 9 de 1979 (MINSALUD, 2023)- Elementos De Protección Personal.

A continuación, ejemplo ilustrativo de Matriz de EPP de la empresa Moda Actual SAS:

 MODA ACTUAL SAS Nit. 805.006.745-6		MATRIZ DE EPP POR CARGO											CODIGO: MATZ-01 VERSION: 01 FECHA: ENERO 2023	
CARGO / OPERACIÓN	MONOGAFAS	GUANTES VAQUETA	GUANTES DE MALLA	GUANTES DE NITRIL	GUANTE DIELECTRICO TIPO 0	CINTURON DE POSICIONAMIENTO /HERRAMIENTAS	DELANTAL PLÁSTICO	RESPIRADOR PARA QUIMICOS	RESPIRADOR PARA POLVOS Y FIBRAS	BOTA CON PUNTERA DIELECTRICA	BOTA CON PUNTERA	PROTECTOR AUDITIVO	ARNES	CASCO CON BARBUQUEJO DE TRES PUNTOS
PERSONAL DE ASEO	X			X			X	X	X					
PERSONAL DE PLANTA									X					

6. Inspecciones de Seguridad

Para MODA ACTUAL SAS, las inspecciones de seguridad son una herramienta vital para identificar y evaluar posibles riesgos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Estas inspecciones se llevan a cabo de manera regular para garantizar que se cumplan los estándares de seguridad y se implementen las medidas necesarias para mitigar riesgos y prevenir accidentes. Para lo cual es necesario tener en cuenta la siguiente normativa: NTC 4114 (INCONTEC, 1997) (Norma técnica colombiana).

Por lo tanto, realizar inspecciones planeadas es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro, cumplir con normativas legales y fomentar una cultura de seguridad y eficiencia en una organización. Aquí se presentan algunas razones clave para llevar a cabo inspecciones planeadas:

- **Identificación de Riesgos y Peligros:**

Las inspecciones permiten identificar y evaluar los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo. Esto es esencial para tomar medidas preventivas y reducir los riesgos a un nivel aceptable.

- **Cumplimiento Normativo:**

Las inspecciones ayudan a asegurar que la organización cumpla con las leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad, salud y medio ambiente. Esto evita sanciones, multas y problemas legales.

- **Mantenimiento Preventivo:**

Las inspecciones planificadas facilitan la identificación de equipos, instalaciones o áreas que requieren mantenimiento preventivo. Esto prolonga la vida útil de los activos y reduce las interrupciones no planificadas.

- Mejora Continua:

Al identificar áreas de mejora durante las inspecciones, la organización puede implementar cambios positivos y continuos en sus prácticas y procesos de trabajo, lo que lleva a una mejora en la eficiencia y la productividad.

- Seguridad de los trabajadores:

Garantizar la seguridad de los trabajadores es una PRIORIDAD. Las inspecciones planeadas ayudan a mantener un ambiente de trabajo seguro, evitando accidentes y lesiones, lo que resulta en un personal más saludable y satisfecho.

- Identificación de actos inseguros o condiciones subestándar:

Las inspecciones permiten identificar prácticas laborales inseguras, brindando la oportunidad de corregirlas y establecer políticas que fomenten prácticas seguras y responsables.

- Promoción de Autocuidado:

Realizar inspecciones regularmente demuestra a los trabajadores que la organización valora su seguridad y bienestar. Fomenta una cultura de seguridad en la que todos son responsables de mantener un ambiente de trabajo seguro.

- Reducción de Costos:

La identificación temprana de problemas mediante inspecciones programadas ayuda a reducir costos asociados con reparaciones mayores, accidentes, pérdidas y gastos médicos.

En resumen, las inspecciones planeadas son esenciales para mantener un entorno laboral seguro y cumplir con regulaciones legales. Además, fomentan la mejora continua, contribuyen a la eficiencia operativa y demuestran el compromiso de la organización con la seguridad y bienestar de los trabajadores.

SALUD OCUPACIONAL – HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL					Fecha de Inspección	Tipo de Inspección	
INSPECCIONES PLANEADAS					Descripción de Informe	Planeada	No Planeada
Empresa Atendida:							
Contacto:					Responsable Ejecución	Fecha de Ejecución	
# ítem	Factor de Riesgo	Área / aspecto Detectado	Evidencias	Recomendaciones			
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							

7. Plan de Motivación

El plan de motivación a nivel organizacional es una estrategia o conjunto de acciones diseñadas para inspirar, estimular mantener altos niveles de motivación entre los empleados dentro de una organización. Busca crear un ambiente laboral positivo y motivador que impulse la productividad, la satisfacción en el trabajo, la retención del talento y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Usar la motivación como una herramienta establece un equilibrio entre el crecimiento profesional, el reconocimiento por el esfuerzo y la creación de un entorno laboral saludable, esto con el fin de aumentar los niveles de productividad, creatividad y calidad en el trabajo. Mantiene la sinergia de un equipo de trabajo, motivado, comprometido y alineado con los objetivos organizacionales.

Algunos de los ejemplos aplicables serían:

- Reconocimiento (Empleado del mes)
- Incentivos (Monetarios, en tiempo o simbólicos)

En conclusión, la motivación es una pieza clave para el avance de la organización ya que esto influye con el aumento de la productividad.

8. Actividades de PYP (Promoción y prevención)

Las actividades de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se enfocan en promover un ambiente laboral seguro y saludable, así como en prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover la salud de los trabajadores. De allí la importancia de estas actividades ya que buscan mejorar la calidad de vida en el trabajo, garantizar la integridad física y mental de los empleados. Tales como:

- Promoción de la SST
- Concienciación y educación: Informar y educar a los trabajadores sobre los riesgos laborales, medidas de prevención y el uso adecuado de equipos de protección.
- Campañas de sensibilización: Realizar campañas que fomenten la cultura de seguridad en la empresa y promuevan comportamientos seguros entre los empleados.
- Capacitación en seguridad: Proporcionar formación en aspectos de seguridad específicos de cada puesto de trabajo y de la industria en general.
- Prevención de los riesgos laborales
- Identificación de riesgos: Identificar y evaluar los riesgos asociados a cada tarea o proceso en el lugar de trabajo.

- Análisis de accidentes/incidentes: Analizar los accidentes o incidentes previos para identificar sus causas y prevenir futuras ocurrencias.
- Evaluación de riesgos y evaluación de impacto en la SST: Evaluar los riesgos potenciales para determinar las medidas preventivas adecuadas.
- Implementación de medidas preventivas: Tomar medidas para eliminar o reducir los riesgos identificados, incluyendo la implementación de políticas y procedimientos de seguridad.
- Salud ocupacional:
- Exámenes médicos ocupacionales: Realizar evaluaciones de salud a los trabajadores para detectar posibles enfermedades relacionadas con el trabajo y evaluar su aptitud para realizar ciertas tareas.
- Programas de bienestar y salud: Implementar programas que promuevan estilos de vida saludables y bienestar entre los empleados.
- Ergonomía: Ajustar el entorno de trabajo para garantizar la comodidad y la salud de los trabajadores y prevenir lesiones musculoesqueléticas.

Se concluye que la implementación efectiva de estas actividades de promoción y prevención en SST contribuye a reducir accidentes laborales, minimizar las enfermedades ocupacionales, mejorar la productividad, disminuir los costos asociados a la atención médica y crear un ambiente laboral seguro y saludable.

9. Programas de SST

Los programas de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) son herramientas y estrategias planificadas que buscan garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para los trabajadores. Estos programas se enfocan en prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales, promoviendo la salud y bienestar de los empleados. A continuación, se desglosa la normativa de obligatorio cumplimiento que la cita:

Resolución 2400 (Social, 0000) (Caldas, 2023) /Capítulo 2 (Obligaciones de los patronos)

d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la División de Salud Ocupacional.

Artículo 2.2.4.6.41. Responsabilidades de los servicios privados de Salud y Seguridad en el Trabajo. Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo que se regulan en este capítulo, tendrán las siguientes responsabilidades:

3. Sujetarse en la ejecución de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo al programa de medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo de la respectiva empresa.

Resolución 0312/2019/Capítulo 3-Estándares Mínimos Para Empresas De Mas De Cincuenta (50) Trabajadores Clasificadas Con Riesgo I, II, III, IV 6 V y de cincuenta (50) 6 menos trabajadores con riesgo IV 6 V- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud. Solicitar, evidencias constaten “Definición ” y “Ejecución” de las actividades de medicina del trabajo. promoción y prevención y los programas de vigilancia epidemiológica, de

conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.

Algunos de los programas son:

- **Medicina Preventiva:** Se centra en la prevención de enfermedades de origen común y el cuidado de la salud frente a los riesgos laborales, tiene en cuenta exámenes médicos como Audiometría, Espirometría, Optometría, entre otros. Revisiones médicas periódicas y programas de estilo de vida saludable.

Ayuda a detectar tempranamente posibles riesgos para la salud de los trabajadores, permitiendo intervenir antes de que se presenten problemas graves y reducir la incidencia de enfermedades de origen común y enfermedades laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del trabajador con el fin de que desarrolle sus actividades de forma óptima.

- **Medicina del Trabajo:** Se enfoca en la salud y aptitud de los trabajadores en relación con sus funciones laborales específicas. Incluye evaluaciones médicas previas al empleo, durante la relación laboral y al finalizar esta. Garantiza que los trabajadores estén aptos para desempeñar sus tareas, ayuda a identificar adaptaciones necesarias y contribuye a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.
- **Higiene Industrial:** Consiste en identificar, evaluar y controlar por medio de mediciones los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo, con alto potencial de hacer daño afectando la salud de los trabajadores, por exposición a sustancias químicas, ruido, temperatura, radiaciones, etc. Previene enfermedades de origen laboral que, al controlar la exposición a sustancias nocivas y condiciones ambientales adversas, garantiza un entorno laboral seguro y compatible con la salud.

- Seguridad Industrial: Se enfoca en identificar y controlar los riesgos de accidentes en el trabajo, implementando medidas para prevenir incidentes, como capacitación en seguridad, señalización, uso de equipos de protección, entre otros. Reduce la probabilidad de accidentes laborales, lesiones y daños a la propiedad, asegurando un entorno laboral seguro y protegiendo la integridad física de los trabajadores.
- Programas de Vigilancia Epidemiológica: Hace referencia a un proceso práctico, lógico, de evaluación permanente que implica el seguimiento y análisis sistemático de los eventos relacionados con la salud de los trabajadores y enfermedades de origen laboral nombradas en el Decreto 1477 de 2014. Es relevante destacar la Guía de Atención Integral en Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Trabajadores Expuestos a Plaguicidas Inhibidores de la Colinesterasa (Organofosforados y Carbamatos) (GATISO) En la cual esta especificada norma que hacen referencia a factores auditivos, visuales, respiratorios entre otros. por exposiciones a riesgos ocupacionales. Permite identificar patrones de enfermedades relacionados con el trabajo y hacer el plan de acción, con el fin de tomar decisiones individuales o colectivas según sea el caso, con el propósito de reducir la probabilidad de enfermarse o fallecer.

En conclusión, la implementación efectiva de estos programas de SST es esenciales para proteger la salud y bienestar de los trabajadores, reducir los riesgos laborales y promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Además, contribuyen a la productividad y eficiencia de la organización al reducir el ausentismo, evita sanciones económicas y mejora la calidad de vida laboral.

10. Exámenes Médicos Ocupacionales

Los exámenes médicos ocupacionales, también conocidos como "profesiograma" o "evaluaciones médicas laborales", son evaluaciones médicas especializadas que se realizan a los trabajadores con el propósito de evaluar su estado de salud en relación con los riesgos y exigencias específicas de su puesto de trabajo. Estos exámenes permiten determinar la aptitud de un empleado para desempeñar sus funciones laborales y ayudan a prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Normalmente se realizan antes de que un trabajador inicie sus labores en un puesto de trabajo. Luego periódicamente durante su permanencia en la empresa y al finalizar su contrato.

Estos exámenes tienen en cuenta tanto el estado de salud general del trabajador como los riesgos específicos asociados a su ocupación. Detecta tempranamente los problemas de salud que puedan verse agravadas por la exposición a factores de riesgo. Determinan si un trabajador es apto para realizar las tareas inherentes a su puesto de trabajo, garantizando que esté física y mentalmente capacitado para desempeñar sus funciones de manera segura y eficiente. También ayudan a prevenir enfermedades laborales al identificar los riesgos a los que está expuesto el trabajador y aplica las medidas preventivas adecuadas. por lo tanto, se nombra la normativa que debe cumplirse para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores:

Resolución 2400 De 1979 (Social, 0000)/ Capítulo 2 - C) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.

Decreto 1072 DE 2015 (Bogotá en el Parágrafo 3° del Artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante. A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional (sic) y allegar el certificado respectivo al contratante.

El costo de los exámenes preocupacionales (sic) será asumido por el contratista. Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.

Resolución 0312 De 2019 (Caldas, 2023) / La cual menciona el archivo y la retención documental del SG-SS. conceptos de exámenes médicos ocupacionales.

Es necesario mencionar que todo esto Contribuye a crear un ambiente laboral seguro y saludable al identificar posibles riesgos y permitir la implementación de medidas preventivas para reducirlos. Facilitan la evaluación de la relación entre el trabajador y su puesto, permitiendo adaptar las condiciones laborales para evitar daños a la salud y mejorar la eficiencia.

 MODA ACTUAL SAS NIT. 805.006.745-6		PROFESIOGRAMA				VERSION: 01			CODIGO: MAT-SGSST-001		
MODA ACTUAL SAS						FECHA DE VIGENCIA: ENERO 2023			SISTEMAS DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
1. Objetivos. 1.1 Trazar los requerimientos y exigencias que debe tener el personal que pertenece a MODA ACTUAL SAS . 1.2 Establecer criterios definidos para la solicitud de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso para cada cargo de trabajo en la empresa. 1.3 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 MODA ACTUAL SAS 3. Responsabilidad. El representante Legal de la empresa acompañado con el representante legal en SST, serán los responsables 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	RESUMEN DE TAREAS.	PROCESO	Peligros, riesgos, condición de trabajo	Factores físicos y habilidades.	Exámenes médicos ocupacionales.			Aptitud médica psicofísica: restricciones, recomendaciones y/o criterios de no aptitud.		
						Ingreso	Periódicos	Egreso			
REPRESENTANTE LEGAL	Administrativo	Cargos con posibilidad de planeación, a cargo de personal, requieren tolerancia al estrés, presión del tiempo, resolución de desacuerdos, liderazgo, manejo de relaciones interpersonales, análisis y estrategias.	Revisión y planeación del SGSST	Radiaciones no ionizantes (teléfonos, móvil), Postura (sedentario, sentados), movimiento repetitivos (computador), orden Locativo (desplazamientos), incendio (infraestructura), Psicosocial (carga mental y organizacional).	Buen acondicionamiento físico, buena visión, buena audición, habilidades manuales, habilidades de comunicación verbal	Médico genera con énfasis en osteomuscular, coprológico, Serología, koh de uñas, frotis de garganta	Igual a los de ingreso al año	Examen médico ocupacional general	No se admiten: Psíquico: Trastornos del estado de ánimo; depresión, manía, hipomanía, bipolares, esquizofrenia, psicosis, trastornos de la personalidad, trastornos disociativos. Osteomuscular: no trastornos osteomusculares no tratados o que impidan la movilidad y/o desplazamiento o que sean crónicos progresivos como artritis reumatoide, no hernias discales que no hayan sido tratadas y controladas médica o quirúrgicamente, no deformidades o limitaciones en manos o miembros inferiores que impida la habilidad manual y/o de digitación		

Ilustración profesiograma

En resumen, los exámenes médicos ocupacionales (profesiograma) son fundamentales para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores, así como para cumplir con los requisitos legales y normativos relacionados con la salud ocupacional. Además, contribuyen a la prevención de enfermedades laborales y a la mejora del ambiente laboral en general.

11. Diagnóstico de Condiciones de Salud

El diagnóstico de condiciones de salud en SST implica evaluar la salud de los trabajadores para identificar posibles enfermedades laborales, lesiones, o condiciones de salud que puedan estar relacionadas con su trabajo o con los factores presentes en el ambiente laboral. Permite identificar áreas de mejora en la salud de los trabajadores y establecer programas para promover un estilo de vida saludable y bienestar en el ámbito laboral.

Facilita la detección temprana de condiciones de salud relacionadas con el trabajo, permitiendo implementar medidas preventivas adecuadas para evitar que se desarrollen y prevenir futuros casos. Adaptar las condiciones de trabajo según las capacidades y limitaciones de los empleados, contribuyendo a evitar agravamientos de enfermedades preexistentes o lesiones. Evaluar la eficacia de los programas implementados en la empresa y ajustarlos según los resultados obtenidos en los diagnósticos de salud de los trabajadores.

Estos diagnósticos cumplen con normativas que buscan garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, así como prevenir enfermedades y lesiones mientras desarrollan sus actividades. A continuación, el Decreto 1072 DE 2015 (Bogotá, 2015) / Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones:

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.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año

Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados

Resolución 0312 De 2019 (Caldas, 2023)/ Capítulo 3: Recolectar la siguiente información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción sociodemográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y ,el diagnóstico de condiciones de salud que incluya caracterización de condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones medicas ocupacionales.

															
TIPO: FORMATO										CÓDIGO: SGSST-FORM-01					
AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD															
VERSIÓN: 01										PÁGINA: 1 de 1					
AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD															
CIUDAD :						FECHA			DD	MM	AAAA				
PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO			NOMBRES			No. IDENTIFICACIÓN						
SEXO	F	☐	M	☐	EDAD (años)		ESTADO CIVIL	Casado	☐	Soltero	☐	U. Libre	☐	Separado	☐
EPS					AFP					ARL					
CARGO						ÁREA									
¿Qué equipos opera?															
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o esta en tratamiento médico? Explique															
Describa que síntoma(s) físico(s) o emocional(es) que percibe y el tiempo de evolución															
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? Explique															
¿Considera que tiene alguna relación éste síntoma con sus actividades fuera del trabajo? Explique															
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? Si ☐ No ☐ Porqué?															
¿Durante el último año ha sido incapacitado por esta causa? Si ☐ No ☐ Porqué?															
¿Cuántos días de incapacidad médica?															
¿Tiene Ud. algún hobby, o practica algún deporte? ¿Cual(es)? ¿Qué tiempo le dedica a cada uno?															
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SALUD															
FIRMAS															
Firma del colaborador						Firma Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo									
C.C.															

En conclusión, es importante tener en cuenta el reporte de salud ya que al tener conocimiento previo de la situación (diagnostico), es posible intervenir asertivamente la situación, teniendo en cuenta cada uno de los aspectos físicos y cuál de estos están afectando.

12. Encuesta Sociodemográfica

Una Encuesta Sociodemográfica es una herramienta usada para recolección de datos usada sobre características sociales y demográficas de una población determinada. Centradas en aspectos como edad, género, nivel educativo, estado civil, ingresos, ocupación, ubicación geográfica, entre otros. Estas encuestas pueden ser aplicadas a través de entrevistas personales, encuestas telefónicas, encuestas en línea o en papel, y se utilizan para recopilar datos cuantitativos que describen las características sociales y demográficas de una población. la legislación vigente la cual es de obligatorio cumplimiento está dada en:

Decreto 1072 DE 2019 (bogota, 2015) /Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones:

- 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.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente Artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad

Resolución 0312 De 2019 (Caldas, 2023) / Capítulo 3 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.

Cabe resaltar la importancia tanto de la normativa como de los siguientes aspectos, para obtener datos tales como:

- **Análisis de la población:** Proporciona datos esenciales para comprender la estructura y composición de la población en términos de edad, género, nivel educativo, ingresos, ocupación, entre otros, lo que permite tomar decisiones informadas en diversas áreas, como política, salud, educación, vivienda y empleo.

- **Diseño de políticas públicas:** Los resultados de una encuesta sociodemográfica pueden orientar la formulación y adaptación de políticas gubernamentales y programas sociales para abordar las necesidades y desafíos específicos de ciertos grupos demográficos.
- **Investigación académica y científica:** Los datos sociodemográficos son fundamentales para los investigadores en diversas disciplinas, como sociología, economía, ciencias políticas, salud pública y más, para realizar análisis, estudios comparativos y evaluar tendencias y cambios sociales.
- **Planificación estratégica empresarial:** Ayuda a las empresas a comprender su mercado objetivo, adaptar sus estrategias de marketing, planificar recursos humanos y tomar decisiones de inversión basadas en la demografía y el comportamiento de los consumidores.
- **Identificación de desigualdades y necesidades:** Revela desigualdades en el acceso a servicios y oportunidades entre diferentes grupos demográficos, lo que puede informar políticas y programas para reducir esas brechas y promover la equidad.
- **Estudios de salud y bienestar:** Permite identificar correlaciones entre variables sociodemográficas y la salud, bienestar y calidad de vida de la población, ayudando a diseñar estrategias para mejorar la salud pública y la calidad de vida.

A continuación, un ejemplo sobre un formato de descripción sociodemográfica:

CÉDULA	NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA DE NACIMIENTO	CARGO	AREA DE TRABAJO	TURNO DE TRABAJO	OCUPACIÓN	SALARIO	GÉNERO

En resumen, las encuestas sociodemográficas son instrumentos clave para obtener datos precisos y relevantes sobre la población en términos de sus características sociales y demográficas. Estos datos son esenciales para una toma de decisiones informada promueve desafíos sociales, económicos y de salud de manera efectiva y equitativa.

13. Plan de Emergencias y Evacuación

Según el DECRETO 1072 DE 2015 (bogota, 2015) en el Artículo 2.2.4.6.2. define en el punto No 17. 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. En el Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa.
- Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes

Al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.

- Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.
- Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.
- Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.
- Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
- Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.
- Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.
- Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.
- Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.

- Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
- Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los programas.

Resolución 2400 De 1979 (Social, 0000) define las condiciones de las instalaciones en caso de Emergencia y que se necesite evacuar en el Artículo 16: Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar construidas para que se abran hacia el exterior, y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar puertas giratorias; las puertas de emergencia no deberán ser de corredera, ni de enrollamiento vertical.

Artículo 207. Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos.

Artículo 234. En todos los establecimientos de trabajo se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones respecto a las salidas de escape o de emergencia:

- a. Ninguna parte o zona del establecimiento (edificio o local) deberá estar alejada de una salida al exterior y dicha distancia deberá estar en función del grado de riesgo existente.

- b. Cada piso deberá tener por lo menos dos salidas, suficientemente amplias protegidas contra las llamas y el humo y bien separadas entre sí.
- c. Las escaleras de madera, las escaleras de caracol, los ascensores y escaleras de mano no deberán considerarse como salidas de emergencia.
- d. Las salidas deberán estar marcadas y bien iluminadas.
- e. El acceso a las salidas de emergencia siempre deberá mantenerse sin obstrucciones.
- f. Las escaleras exteriores y de escape para el caso de incendios, no deberán dar a patios internos o pasajes sin salida.

Artículo 396/PARÁGRAFO. No se deberán almacenar (apilar) materiales y cargas en sitios demarcados para extinguidores, hidrantes, salidas de emergencia, etc.

Resolución 0312 de 2019 (caldas, 2023) / capítulo ILL - estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV 6 V Y De Cincuenta (50) 6 Menos Trabajadores Con Riesgo IV 6 V Define: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Cabe resaltar la señalización la cual está reglamentada en: NTC 1461-Higiene y seguridad, colores y señales de seguridad.

Al haber desglosado anteriormente la normativa, se observa la importancia y el obligatorio cumplimiento de la misma. Entonces se define El Plan de Emergencia como un documento que establece los procedimientos y las acciones que deben seguirse en caso de una emergencia en un lugar específico, según el tipo de edificación sin importar su actividad económica. Incluye una descripción de los riesgos, las acciones a tomar para mitigar los riesgos, la organización del equipo de respuesta a emergencias, los roles y responsabilidades, los puntos de reunión, los contactos de emergencia y otras instrucciones para responder a distintas situaciones de riesgo.

Mientras que la Evacuación, es una parte integral y fundamental del Plan de Emergencia. En la planificación para la seguridad y preparación ante situaciones de emergencia en un lugar específico, se abordan diversos aspectos, y uno de los elementos clave es la evacuación segura y ordenada de las personas presentes en caso de una emergencia que requiera abandonar un área específica.

El Plan de Evacuación incluye aspectos como:

- Rutas de evacuación: Indicaciones claras sobre las rutas y salidas a utilizar para abandonar el edificio o área.
- Puntos de encuentro: Lugares seguros y predefinidos fuera del edificio donde las personas deben reunirse después de la evacuación.
- Procedimientos de evacuación: Instrucciones detalladas sobre cómo proceder durante la evacuación, cómo utilizar las rutas de escape, y cómo coordinar la evacuación.
- Roles y responsabilidades: Designación de personas o equipos encargados de coordinar y dirigir la evacuación.

CLASES DE SEÑALES	CARACTERÍSTICAS	FUNCIÓN
PROHIBICIÓN CONTRA INCENDIOS	 Fondo circular con una banda transversal roja.  Fondo rojo	Prohibición de una acción susceptible de provocar un riesgo. Elementos contra incendios.
OBLIGACIÓN	 Forma circular con fondo azul.	Descripción de una acción obligatoria.
PRECAUCIÓN	 Forma triangular y fondo amarillo.	Advierte un peligro.
INFORMACIÓN	 Forma rectangular o cuadrada y fondo verde o azul.	Proporciona información para casos de emergencia.

Tipos de Señalización - NTC 1461

En conclusión, un Plan de Emergencia y un Plan de Evacuación son componentes esenciales de la gestión de la seguridad para cualquier empresa. El Plan de Emergencia abarca un conjunto integral de procedimientos siempre bajo la legislación vigente, para responder a diversas emergencias, mientras que el Plan de Evacuación se enfoca específicamente en la evacuación segura y organizada de las personas en caso de una emergencia. Ambos planes deben estar estrechamente integrados y coordinados para garantizar una respuesta eficaz y segura ante situaciones de riesgo.

14. Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio

Frente a una emergencia, una de las medidas que se puede tomar es implementar un "Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio". Este plan es un conjunto de procedimientos y estrategias diseñados para asegurar que la empresa pueda continuar operando o minimizar los impactos negativos en caso de una interrupción inesperada, como siniestros, desastres naturales, incidentes cibernéticos, crisis de salud pública, entre otros.

El Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio generalmente incluye:

- Evaluación de riesgos: Identificar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar la operación de la empresa.
- Definición de roles y responsabilidades: Designar quiénes serán los encargados de tomar decisiones y liderar las acciones durante una emergencia.
- Procedimientos de respuesta: Establecer pasos específicos a seguir en caso de una emergencia, como la evacuación de personal, la comunicación con empleados y partes interesadas, la protección de activos críticos, etc.
- Respaldo de datos y sistemas: Implementar medidas para respaldar y recuperar datos y sistemas críticos en caso de un incidente, como copias de seguridad y sistemas de recuperación de desastres.
- Recursos de contingencia: Identificar y asegurar recursos alternativos, como instalaciones de respaldo, proveedores secundarios y personal de reemplazo.
- Comunicación: Establecer un plan de comunicación interna y externa para mantener a los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas informados durante una emergencia.

- Capacitación y simulacros: Capacitar a los empleados y realizar simulacros periódicos para asegurarse de que estén preparados para enfrentar situaciones de emergencia.
- Actualización y revisión: El plan debe ser revisado y actualizado regularmente para reflejar cambios en el entorno operativo y en la organización.

En resumen, un Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio es una herramienta esencial para la gestión de riesgos y la preparación para situaciones de emergencia. Ayuda a proteger a la empresa, sus trabajadores, sus activos y su capacidad de mantener operaciones críticas en circunstancias adversas, lo que a su vez tiene un impacto significativo en la resiliencia y el éxito a largo plazo de la organización.

VERIFICAR

1. Indicadores de Gestión

Los indicadores SST son esenciales para evaluar la efectividad de un programa de seguridad y salud en el trabajo, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para proteger a los trabajadores y promover un ambiente laboral seguro. Además, ayudan a las organizaciones a cumplir con las normativas y regulaciones en materia de SST, lo que a su vez contribuye a la productividad y la reputación de la empresa. cuenta con los siguientes indicadores, que están consignadas en el Decreto 1072 (bogota, 2015) DE 2015 Artículo 2.2.4.6.2, tales como: proceso, estructura, resultado.

Definiciones, tomadas de la normativa en los puntos 21,22,23:

1.1 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.

1.2 Indicadores De Proceso

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

1.3 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.

En conclusión, contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito sostenible de la organización en el largo plazo. Ayudan a las organizaciones a gestionar y mejorar su enfoque en la seguridad y salud en el trabajo, lo que es beneficioso tanto para los trabajadores como para el éxito a largo plazo de la empresa.

2. Indicadores

Para el SG-SST es crucial que las empresas establezcan una sólida estructura para monitorear y mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Anualmente, se requiere que se lleve a cabo un registro de indicadores en base a la normativa legal vigente, como lo define El Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6 y la Resolución 0312 DE 2019. La cual evalúa de manera sistemática el desempeño de la misma. Estos indicadores, que abarcan la frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes mortales, prevalencia e incidencia de enfermedades laboral, y el ausentismo, desempeñan un papel crucial en la identificación de riesgos, la prevención de incidentes y el cuidado de la salud de los trabajadores. A través de este proceso, las empresas

fortalecen su enfoque en la seguridad y la salud y, en última instancia, crear un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los empleados.

Estos indicadores desempeñan roles específicos:

- **Frecuencia de accidentalidad:** Mide la cantidad de accidentes de trabajo en un período específico. Ayuda a identificar áreas de riesgo potencial y evalúa la efectividad de las medidas de prevención.
- **Severidad de accidentalidad:** Evalúa la gravedad de los accidentes, considerando la gravedad de las lesiones o daños. Permite entender el impacto de los accidentes y los costos asociados.
- **Proporción de accidentes de trabajo mortales:** Indica la cantidad de accidentes que dio lugar a la muerte de un trabajador. Este indicador es crítico para destacar la importancia de SST.
- **Prevalencia de enfermedades laborales:** Mide cuántos trabajadores padecen enfermedades relacionadas con su trabajo en un período tiempo. Ayuda a identificar riesgos y mejorar las prácticas preventivas.
- **Incidencia de enfermedades laborales:** Evalúa cuántos nuevos casos de enfermedades laborales se han diagnosticado en un período determinado. Es esencial para el monitoreo continuo de la salud de los empleados.
- **Ausentismo por causa médica:** Registra la cantidad de días que los empleados se ausentan del trabajo debido a razones médicas. Puede estar relacionado tanto con accidentes como con enfermedades laborales.

OBJETIVO	FORMULA/	TIPO DE INDICADOR
a. Evidenciar el compromiso de la empresa con la Seguridad y salud en el trabajo a través de la declaración de la Política	$\frac{\text{(Actividades ejecutadas del plan de trabajo*100)}}{\text{Actividades programadas en el plan de trabajo}}$	Estructura
b. Reducir la accidentalidad general por lesiones en manos en la empresa	$\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas de autocuidado X 100}}{\text{Capacitaciones programadas en en autocuidado}}$	Proceso
c. Motivar la participación de los trabajadores a través del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de implementación de estándares mínimos	Estructura
d. Establecer un Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo que evidencie el compromiso gerencial.	$\frac{\text{Número de accidentes en manos ocurridos X 100}}{\text{Número de trabajadores expuestos}}$	Estructura
e. Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de los estándares mínimos de SST	Existe (Si o NO), una declaración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Estructura
F Generar comportamientos seguros y de autocuidado en los trabajadores de la empresa	$\frac{\text{Deficiencias del SG-SST identificadas efectivamente gestionadas X 100}}{\text{Deficiencias del SG-SST identificadas por los trabajadores}}$	Resultado

Ilustración Imagen alusiva a indicadores según Resolución 0312 de 2019

En resumen, el seguimiento y registro anual de estos indicadores de SST permiten a las empresas evaluar su desempeño en SST, Identificar áreas de mejora, tomar medidas correctivas y proteger a los trabajadores y promover un ambiente laboral seguro y saludable. Además, contribuyen al cumplimiento normativo y a la gestión eficiente de los riesgos laborales. (CALDAS, 2023)

3. Auditoria

La auditoría, se refiere a la evaluación sistemática y objetiva de los procesos, prácticas y procedimientos relacionados con la SST en una organización. Estas auditorías son llevadas a cabo por auditores internos o externos que revisan y verifican el cumplimiento de la normativa teniendo en cuenta puntos como: políticas, regulaciones y estándares en materia de SST. La importancia de la auditoría en SST es significativa por varias razones:

- **Evaluación del Cumplimiento Normativo:** Las auditorías ayudan a asegurar que la organización cumple con todas las regulaciones y requisitos legales en materia de SST. Esto es esencial para evitar sanciones legales y multas.
- **Identificación de Riesgos:** Las auditorías permiten identificar y evaluar los riesgos. Esto ayuda a implementar planes de acción para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- **Mejora Continua:** A través de las auditorías, se pueden identificar áreas que requieren mejoras en las políticas y prácticas de SST. Esto promueve la mejora continua en la gestión de la SST.
- **Reducción de Costos:** La identificación y corrección de deficiencias en SST pueden ayudar a reducir los costos asociados con accidentes laborales, bajas por enfermedad y daños a la propiedad.
- **Protección de Empleados:** Las auditorías son un medio para garantizar que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable. Esto contribuye a su bienestar y productividad.
- **Documentación y Registro:** Las auditorías generan documentación y registros que pueden ser útiles en caso de procedimientos legales o reclamaciones relacionadas con SST.

Se recomienda la realización regular de auditorías en materia de SST en nuestra organización. Estas auditorías desempeñan un papel fundamental en la identificación y mitigación de riesgos laborales, así como en el cumplimiento de las regulaciones y normativas en SST.

FORMATO INFORME DE AUDITORIA INTERNA		CODIGO:FOR.SGSST-11			
		VERSION:01			
		FECHA: ENERO 2023			
Auditor:		Audidores de Apoyo:			
Proceso Auditado:					
Resp. del Proceso:		Experto Técnico:			
Reunión de Inicio:		Fecha:		Hora:	
Participantes					
-		-			
Observaciones de la Reunión de Inicio:					
Desarrollo Auditoria					
Criterios					
Evidencias y Hallazgos					
Ver Anexo: Lista de Verificación de Auditoria()					
Fortalezas			Debilidades		
Conclusiones y Recomendaciones de los Auditores					
Reunión de Finalización		Fecha:		Hora:	
Participantes					
-		-			
Observaciones de la Reunión de Finalización:					
Evaluación (Califique de 0 a 5)					
Criterio	A. Interno	Exp. Técn.	A. Apoyo 1	A. Apoyo 2	A. Apoyo 3
Fue Puntual y Cumplido					
Fue Amable					
Fue Respetuoso					
Inspiró Confianza					
Manejó la Confidencialidad					
Aplicó diligencia y buen					
Mostró Seguridad en sus					
Informó verazmente					
Informó verazmente					
Firma Auditor Interno:		Firma Auditado:			

Ejemplo ilustrativo de formato auditoria

En resumen, las auditorías en SST desempeñan un papel vital en garantizar que una organización cumpla con las regulaciones, proteja a sus empleados y promueva un ambiente laboral seguro y saludable. Ayudan a identificar y abordar riesgos, a mejorar las prácticas y a minimizar costos

asociados con accidentes, incidentes, ausentismo, incluso otra clase de pérdidas. La auditoría en SST es un componente esencial de la gestión, en el desarrollo de las actividades de cualquier organización sin importar su actividad económica.

4. Revisión por la Gerencia

La revisión por la gerencia se refiere a un proceso crítico en el contexto del SG-SST. Esta revisión es una parte fundamental del ciclo de mejora continua en un SG-SST y tiene como objetivo evaluar y analizar el desempeño del sistema en términos de seguridad y salud en el trabajo, tal como lo desglosa la normativa en la GUIA PYMES la cual, define: La revisión por la alta dirección debe estar documentada y los resultados de la misma deben ser divulgados al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quienes deberán definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiese lugar.

En conclusión, la revisión por la gerencia es un componente fundamental de un SG-SST que ayuda a garantizar la eficacia del sistema y la protección de los empleados. Permite la identificación de áreas de mejora, la adaptación a los cambios y el cumplimiento de requisitos legales, todo ello con el objetivo de crear un entorno de trabajo apto para el desarrollo de sus actividades. La revisión por la gerencia es de vital importancia para asegurar que una organización se mantenga en el camino hacia el logro de sus objetivos, mejore continuamente su desempeño y garantice el cumplimiento de regulaciones y estándares. Proporciona una visión clara de dónde se encuentra la organización y cómo alcanzar las metas.

ACTUAR

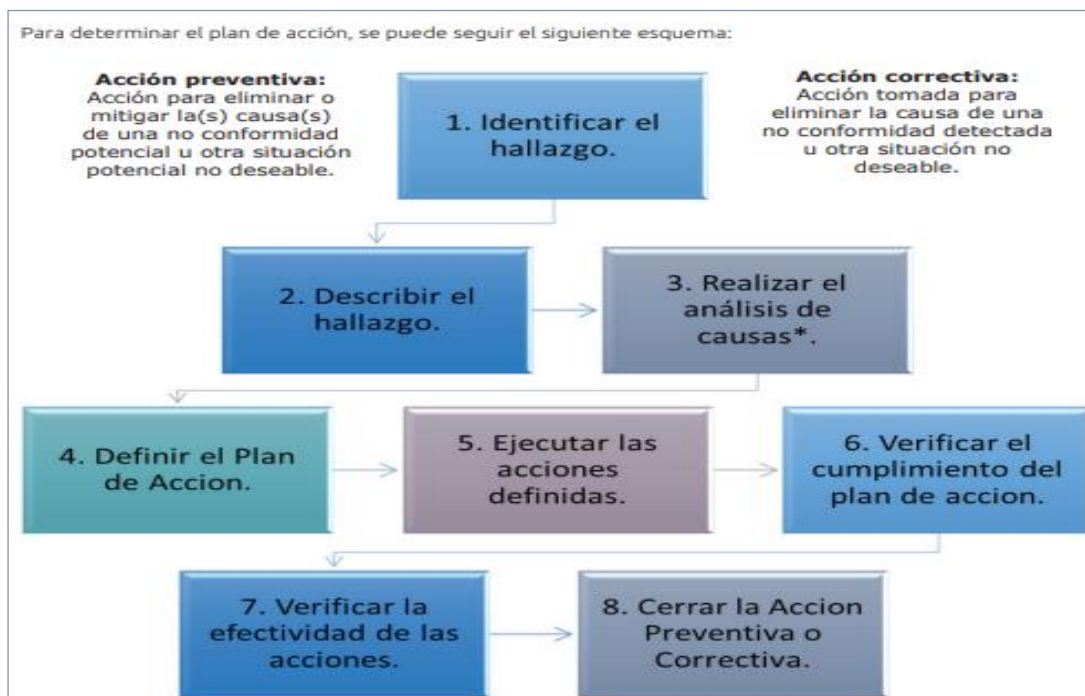
1. Planes de Acción

Los planes de acción son un componente fundamental en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Consisten en conjuntos de actividades específicas y pasos a seguir diseñados para abordar y solucionar problemas o deficiencias identificados en el sistema. Estos planes se desarrollan como resultado de la identificación de riesgos, hallazgos de inspecciones, incidentes, auditorías internas y revisiones por la gerencia, y su objetivo principal es mejorar la SST en la organización.

La importancia de los planes de acción en un SG-SST radica en identificar esas acciones correctivas y preventivas, posteriormente imagen tomada de la GUIA PYMES con relación al plan de acción.

El Decreto 1072 DE 2015 (bogota, 2015) / En Artículo 2.2.4.6.2 define:

- 1.1 Acciones Preventivas:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- 1.2 Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- 1.3 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.



Plan de acción guía pymes

En resumen, los planes de acción son una parte esencial de un SG-SST, ya que ayudan a la organización a intervenir de manera efectiva las No conformidades de SST, asegurando el entorno laboral, haciéndolo más saludable y eficiente. Permite a la empresa cumplir con las obligaciones legales, mejora la satisfacción de los empleados y protege su prestigio.

Fases de Adecuación y Transición Del SGSST Con Estándares Mínimos (0312)

Las fases de adecuación en el contexto SST se refieren a los pasos que una organización debe seguir para implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se pueden resumir en las siguientes etapas:

- Compromiso de la Alta Dirección, Definir y comunicar la política de SST.
- Asignar recursos y responsabilidades para la implementación del SG-SST. Estableciendo objetivos y metas para la mejora de la SST.
- Diagnóstico Inicial, Identificar riesgos y peligros en la organización. Evaluar la situación actual, y Establecer una base para la mejora.
- Desarrollar un plan de acción para implementar el SG-SST.
- Implementación y Ejecución, Poner en práctica las acciones y procedimientos planificados.
- Establecer sistemas de registro y seguimiento de incidentes y accidentes.
- Evaluación y Medición, Establecer indicadores clave de desempeño para medir el cumplimiento y el rendimiento en SST.
- Realizar inspecciones, auditorías y evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora.
- Revisión por la Dirección, La alta dirección revisa regularmente el desempeño del SG-SST, utilizando los resultados de las evaluaciones y mediciones.
- Acciones Correctivas y Preventivas, Implementar acciones correctivas para abordar problemas y deficiencias identificados. Tomar medidas preventivas para evitar la repetición de incidentes o accidentes.

- Mejora Continua, Evaluar constantemente el SG-SST y buscar formas de mejorarlo. Ajustar políticas, procedimientos y prácticas en función de la retroalimentación y la experiencia.
- Comunicación y Participación, Fomentar la comunicación y la participación de los trabajadores en asuntos de SST. Involucrar a los trabajadores en la identificación de riesgos e implementación de medidas preventivas.

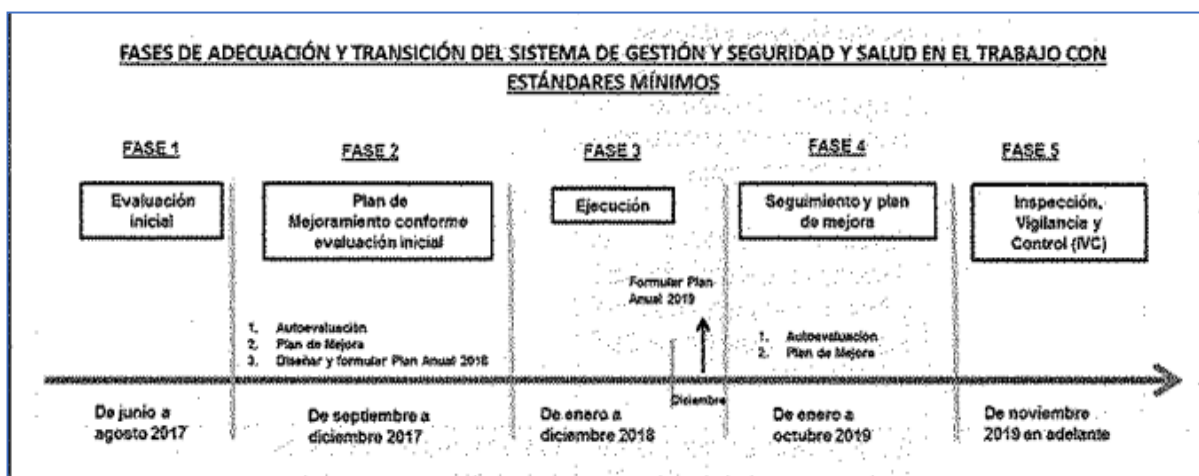


Imagen tomada Resolución 0312 de 2019

Estas fases representan un ciclo de mejora continua en el ámbito de la SST, donde la organización busca constantemente identificar y abordar riesgos y mejorar su desempeño con enfoque de SST. Es importante adaptar estas fases a las necesidades y circunstancias específicas de cada organización. Además, el cumplimiento con las regulaciones y normativas legales vigentes es esencial para cada una de estas etapas.

Implementación Definitiva Del SGSST

La implementación definitiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es importante para la organización, ya que su objetivo principal es garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cumplir con las regulaciones y normativas vigentes en materia de SST. A continuación, se desglosa algunas razones las cuales demuestran el porqué, aplicar un SG-SST:

- **Protección de los trabajadores:** La implementación del SG-SST busca proteger la salud e integridad de los trabajadores. Mitiga accidentes laborales, enfermedades laborales y lesiones en el lugar de trabajo, lo que contribuye a un ambiente laboral apto para el desarrollo de las actividades.
- **Cumplimiento legal:** La implementación de un SG-SST es un requisito legal. Las organizaciones están obligadas a cumplir con las regulaciones y normativas dadas sobre SST. No hacerlo puede llevar a sanciones y multas.
- **Reducción de costos:** La prevención de accidentes y enfermedades laborales a través del SG-SST puede llevar a una reducción significativa en los costos para la empresa. Menos accidentes significan menos gastos médicos, menor ausentismo y menor costos legales.
- **Aumento de la Productividad:** Un entorno de trabajo seguro y saludable fomenta la productividad de los trabajadores. Ellos se sienten más seguros y motivados cuando saben que su bienestar es una prioridad.
- **Mejora la imagen de la empresa:** La implementación exitosa de un SG-SST puede mejorar la reputación de la empresa en el mercado laboral. Corrobora un compromiso con la seguridad y el cuidado de los empleados y también con el medio ambiente, lo que puede atraer a nuevos clientes, inversionistas y talento humano de calidad.

- Mitigar la NO producción: Los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales pueden llevar a interrupciones en la producción. La implementación de un SG-SST reduce el riesgo de tales interrupciones y garantiza una operación más continua y eficiente.

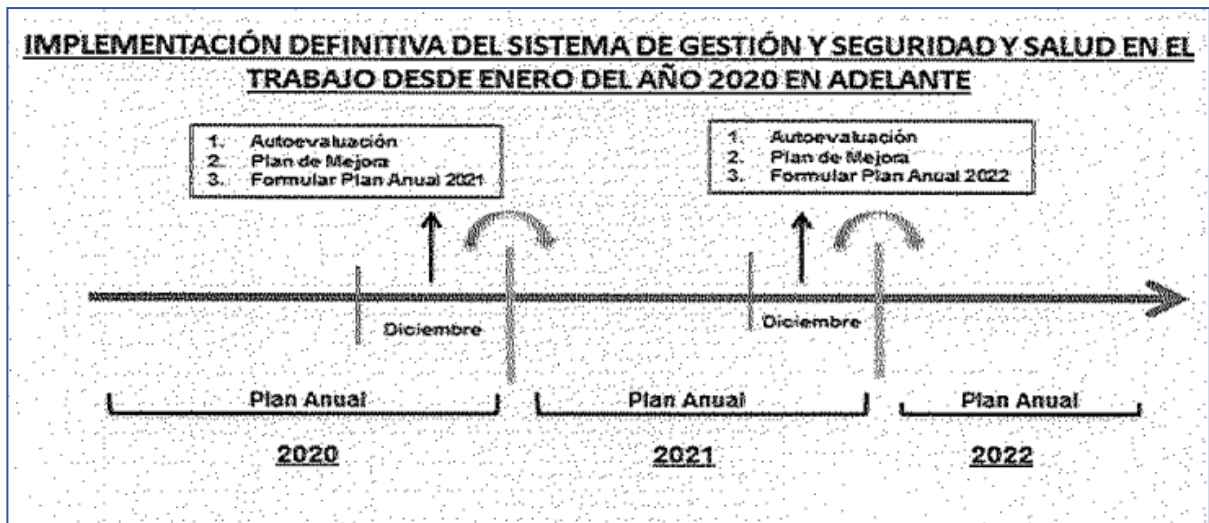


Imagen tomada de la Resolución 0312 de 2019

En resumen, la implementación definitiva del SG-SST es fundamental para proteger a los trabajadores, cumplir con la ley, reducir costos, mejorar la productividad, fortalecer la imagen de la empresa y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es una parte esencial de la gestión empresarial responsable y contribuye al éxito sostenible de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Bogotá, Colombia, Colombia: mincit. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/Resoluciones/Resolución-1016-de-1989.aspx1989>, 1. R. (0 de 03 de 2023). 1 Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. 1
- Alarcón Grau, K. F. (0 de 0 de 2018). Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para reducir el índice de accidentabilidad en la empresa Textil Océano S.A.C bajo la Ley 29783, Ate, 2018. Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para reducir el índice de accidentabilidad en la empresa Textil Océano S.A.C bajo la Ley 29783, Ate, 2018. peru, peru, peru: repositorio@ucv.edu.pe. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64490>
- Association), (. F. (27 de 07 de 2007). (National Fire Protection Association). Clasificación de productos químicos según la norma NFPA 704. BOGOTÁ, BOGOTÁ, COLOMBIA: CISTEMA - SURATEP. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=739
- Bogotá, f. p. (0 de 05 de 2015). DECRETO 1072 DE 2015. Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo. Bogotá, Colombia, Colombia: función publica.gov. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Caldas, U. D. (0 de 0 de 2023). INDICADORES. indicadores. Arauca, Arauca, Colombia: Sena. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de <https://www.studocu.com/co/document/universidad-de-caldas/salud-ocupacional-y-medicina-del-trabajo/actividad-de-indicadores-del-sgsst/31767013>
- GOV, F. P. (30 de 12 de 2005). Decreto 4741 de 2005 - Gestor Normativo - Función Pública. Decreto 4741 de 2005 - Gestor Normativo - Función Pública. BOGOTÁ, BOGOTÁ, COLOMBIA: Diario Oficial 46137. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18718>
- GOV, M. (0 de 0 de 2015). SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO DE CLASIFICACION Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUIMICOS SGA. SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO DE CLASIFICACION Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUIMICOS SGA. BOGOTÁ, BOGOTÁ, COLOMBIA: MINTRABAJO. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/SGA+Rev6sp.pdf>
- GOV, M. (26 de 12 de 2019). RESOLUCIÓN 2184. RESOLUCIÓN 2184. BOGOTÁ, BOGOTÁ, COLOMBIAA: MINAMBIENTE GOV. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de <https://www.minambiente.gov.co/documento-entidad/Resolución-2184-de-2019/>
- Guía De Buenas Prácticas Para El Sector Textil. (0 de 09 de 2012). GUIA DE BUENAS PRACTICAS PARA EL SECTOR TEXTIL. COLOMBIA, COLOMBIA, COLOMBIA: JUSTICIA AMBIENTAL ORG. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de <https://justiciaambientalcolombia.org/wp-content/uploads/2012/09/guc3ada-buenas-prc3a1cticas-textiles.pdf>
- ICONTEC. (2012). Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos. Bogotá: Consejo Colombiano De Seguridad. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf;jsessionid=32A4B45E4060F1B9EF650EC6C6BDEE56?sequence=2>

INCONTEC. (16 de 04 de 1997). SEGURIDAD INDUSTRIAL REALIZACION DE INSPECCIONES PLANEADAS. SEGURIDAD INDUSTRIAL REALIZACION DE INSPECCIONES PLANEADAS. BOGOTA, BOGOTA, COLOMBIA: ICONTEC. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de <https://syiconsultoress.files.wordpress.com/2018/09/ntc-4114-realizacion-de-inspecciones-planeadas.pdf>

maps, g. (0 de 0 de 0). dirección moda actual s.a.s. Carrera 7 # 12-34 CALI. Cali, Colombia, Colombia: google maps. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de <https://www.google.com/maps/place/Cra.+7+%2312-34,+COMUNA+3,+Cali,+Valle+del+Cauca/@3.4501372,-76.5337082,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x8e30a6669c0636b3:0x4c7092bc5e6fca1b!8m2!3d3.4501372!4d-76.5311333!16s%2Fg%2F11fnx1f7y1?entry=ttu>

MINSALUD. (24 de 01 de 2023). LEY 9 DE 1979. LEY 9 DE 1979. BOGOTA, BOGOTA, COLOMBIA: MINSALUD. Recuperado el 09 de 11 de 2023, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

mintrabajo. (0 de 0 de 2012). Resolución número 00001356 de 2012. Resolución número 00001356 de 2012. Bogotá, Colombia, Colombia: ministerio de trabajo. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/Resolución_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

NQA.COM. (00 de 00 de 2015). ISO 14001:2015 GUÍA DE IMPLANTACIÓN PARA SISTEMAS DE GESTIÓN. ISO 14001:2015 GUÍA DE IMPLANTACIÓN PARA SISTEMAS DE GESTIÓN. EEUU, EEUU, EEUU: ISO 14001:2015 ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM IMPLEMENTATION GUIDE. Recuperado el 09 de 11 de 2023, de <https://www.nqa.com/medialibraries/NQA/NQA-Media-Library/PDFs/Spanish%20QRFs%20and%20PDFs/NQA-ISO-14001-Guia-de-implantacion.pdf>

S.A.S, M. A. (0 de 0 de 2023). ORGANIGRAMA. ORGANIGRAMA. Cali, Colombia, Colombia: 0. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de coorrrh@azucarcolombia.com

SOCIAL, M. D. (22 de 5 de 0000). RESOLUCIÓN 2400 DE 1979. RESOLUCIÓN 2400 DE 1979. BOGOTA, BOGOTA, COLOMBIA: MINTRABAJO. Recuperado el 9 de 11 de 2023, de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

Trabajo, M. d. (06 de 06 de 1086). Resolución 2013 de 1986 Ministerio del Trabajo. Resolución 2013 de 1986 Ministerio del Trabajo. BOGOTA, Colombia, Colombia: mintrabajo. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

trabajo, m. d. (25 de octubre de 2023). guía pymes. guía pymes. Bogotá, Colombia, Colombia: mintrabajo. Recuperado el 08 de 11 de 2023, de https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes