

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa

Sheila_Nails

Jhon D. Paz R. y Angie P. Paz P.

Instituto Técnico Comercial Simón Rodríguez. Técnico Profesional en Procesos

Administrativos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Profesional Eduardo H. Corrales G.

2024

Nota de Aceptación

Firma del asesor

Firma de aprobación del Proyecto**Santiago de Cali, diciembre de 2024**

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a cada una de las personas que hicieron posible la realización del trabajo de grado, en especial a usted, profesor, por la enseñanza, la dedicación, la paciencia, su orientación y todos sus valiosos consejos durante todo este proceso. Muchísimas gracias.

Agradecimiento personal

Primeramente, gracias a Dios por permitirnos dar este paso y alcanzar este maravilloso logro. A nuestros padres, por su amor, dedicación, paciencia y apoyo constante a lo largo de este camino. A toda la familia, por creer en nosotros y darnos fuerzas en los momentos más difíciles. Este logro, primeramente, honra y glorifica a Dios. No habría sido posible sin el apoyo de cada una de las personas mencionadas. A todos ustedes, nuestro más profundo agradecimiento.

Tabla de Contenido

Introducción	7
Objetivos	8
Organigrama	9
Mapa de Procesos	10
Definiciones	11
Flujograma del ciclo P-H-V-A	16
Políticas	17
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	17
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Sheila-Nails	18
Objetivo	19
Recursos	21
Humanos	21
Financiero	25
Técnico o Tecnológico	26
Plan General de Capacitaciones y Entrenamiento	27
Plan Anual de Trabajo	28
Matriz de Requisitos Legales	30
Gestión del Cambio	32
Perfiles del Cargo Educación y Experiencia.	33
Estilista:	33
Educación	34
Experiencia	34
Manicuristas/ Pedicuristas	34
Educación	34
Experiencia:	34
Recepcionista:	35
Educación:	35
Manual de Funciones Responsabilidades y Competencia	36
Control de Documento y Registro.	39
Hacer	40

Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos – GTC 45/2012.	40
Estructura de la matriz de identificación de peligro (GTC 45-2012)	40
Procesos de aplicación.	40
Aspectos Ambientales (Matriz Ambiental)	43
Estructura de Matriz de Aspectos Ambientales	43
Identificación de los aspectos ambientales	43
Evaluación de los aspectos ambientales	43
Control y gestión de los aspectos ambientales	44
Seguimiento y evaluación.	44
Procedimiento de Seguridad, Instructivos de Seguridad	45
Pasos para crear un Procedimiento de Seguridad	45
Instructivos	46
Sustancias Químicas SGA	48
Matriz de los elementos de Protección Personal (EPP), y Elementos de Protección Individual (EPI.)	49
Inspecciones de Seguridad	51
Plan de Motivación.	52
Actividades de PYP.	53
Programas de SST.	54
Medicina Preventiva.	55
Medicina del Trabajo.	57
Higiene Industrial.	58
Seguridad Industrial.	59
Vigilancia Epidemiológica.	61
Exámenes Médicos Ocupacionales (Profesiograma)	62
Diagnóstico de Condiciones de Salud	63
Encuesta Sociodemográfica	65
Objetivos de la encuesta sociodemográfica	65
Plan de Emergencia	67
Plan de Evacuación	70
Recomendaciones	71
Normativa en Colombia:	72
Verificar	73

Indicadores de Gestión	73
Estructura	73
Proceso	74
Resultado	75
Artículo 30. Resolución 0312 De 2019	78
Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo.	78
Descripción detallada del contenido del cuadro.	79
Auditoria	81
Revisión de Gerencia	82
Objetivos de la Revisión por la Gerencia	82
Aspectos que la Gerencia debe revisar	82
Frecuencia de la Revisión	83
Actuar	84
Planes de Acción	84
Acciones Preventivas	84
Acciones Correctivas	85
Acciones de Mejora	86

Introducción

En el presente trabajo se realizó un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa Sheila_Nails, su actividad económica es actividades de peluquería y otros tratamientos de belleza, y su código de actividad es 9602, con el fin de dar cumplimiento a las normativas legales vigentes que se encuentra en este trabajo.

También se realizó estrategias, recomendaciones y planes de mejoras que son fundamental y de gran beneficio para la empresa Sheila_Nails.

Objetivos

El presente trabajo tiene como objetivo analizar, diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las necesidades específicas de la empresa Sheila_Nails, en cumplimiento con las normativas aplicables en Colombia. A través de una metodología sistemática, se busca no solo mitigar riesgos laborales, sino también fomentar una cultura de prevención y cuidado que implemente la productividad y el compromiso de los empleados.

Este proyecto aborda tanto los aspectos conceptuales como práctico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentando un enfoque integral que incluye el diagnóstico inicial, la planificación estratégica, la ejecución de medidas correctivas y preventivas, la evaluación continua de los resultados obtenidos.

De esta manera, se espera contribuir significativamente a la mejora de gestión organizacional y al desarrollo sostenible del entorno laboral de la empresa Sheila_Nails.

Información general de la empresa	
Nit	306556701
Razón social	Sheila_ Nails
Teléfono	3044114150
ARL	No tienen
correo	Sheilaquñonez769@gmail.com
Empleados	6
Actividad económica	Actividades de peluquería y otros tratamientos de belleza
Código de actividad económica	9602
Clase de riesgo	I

Figura 1 Ubicación de la empresa Sheila_ Nails



Organigrama

La empresa Sheila_Nails no cuenta con un organigrama, se recomienda establecer uno cuyo propósito es, estructurar un orden de jerarquía y funciones en la empresa, donde se diferencia los siguientes cargos, gerente, sub gerente, supervisores y operarios.

Teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores y la magnitud de la empresa, cuando se realice el organigrama para esta empresa Sheila_Nails, se debe hacer en un modelo muy práctico y entendible, cumpliendo con este requisito, la empresa tendrá un óptimo orden y funcionamiento.

Figura 2 Organigrama de la empresa Sheila_Nails



Mapa de Procesos

La empresa Sheila_Nails no cuenta con un mapa de procesos se recomienda crear uno, porque este permite representar los procesos y sus interrelaciones. La tarea principal para llevarlo a cabo consiste en identificar los procesos de la empresa y relacionarlos unos con otros según su orden de ejecución, de manera estructurada.

Su principal importancia radica en que no solo ayuda a comprender cómo funciona un determinado proceso, de principio a fin, sino que también sirve para identificar ineficiencias y lograr una mejora continua.

A continuación, un modelo que puede ser aplicado a la empresa Sheila_Nails

Tabla 1 Modelo

Entrada	Procesos	Salida
Esta empresa se en carga de Actividades de peluquería y otros tratamientos de belleza, la cual requiere de las siguientes materias prima. • Crema de cutículas • Cepillos de uñas • Tijeras para cutículas • Corta uñas • Limas • Pulidora de uñas • Bola de algodón • Loción para hidratar • Esmaltes • Cabellos • Alisadoras	• Desinfectar las manos • Desinfectar los implementos • Proceder a cortar y limar las uñas • Exfoliar o hidratar toda la superficie • Proceder aplicar la base • Proceder aplicar el esmalte • Lavado de cabello • Secar el cabello • Cepillar el cabello	En este punto ya se encuentra finalizado el proceso de peluquería y embellecimiento de uñas. • Uñas arregladas • Cabello arreglado

Definiciones

La empresa Sheila_Nails deberá de aplicar su enfoque en las siguientes definiciones, establecidas en el decreto 1072 de 2015, ya que estas son importantes para cumplir lo que se establece en la normativa legal vigente, con el fin de garantizar, óptimas condiciones en lugar del trabajo. Que esto implique mejoramiento en el ámbito laboral.

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 estandarizarle.

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.

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

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos,

químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

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

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

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

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

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

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

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal

que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y

evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

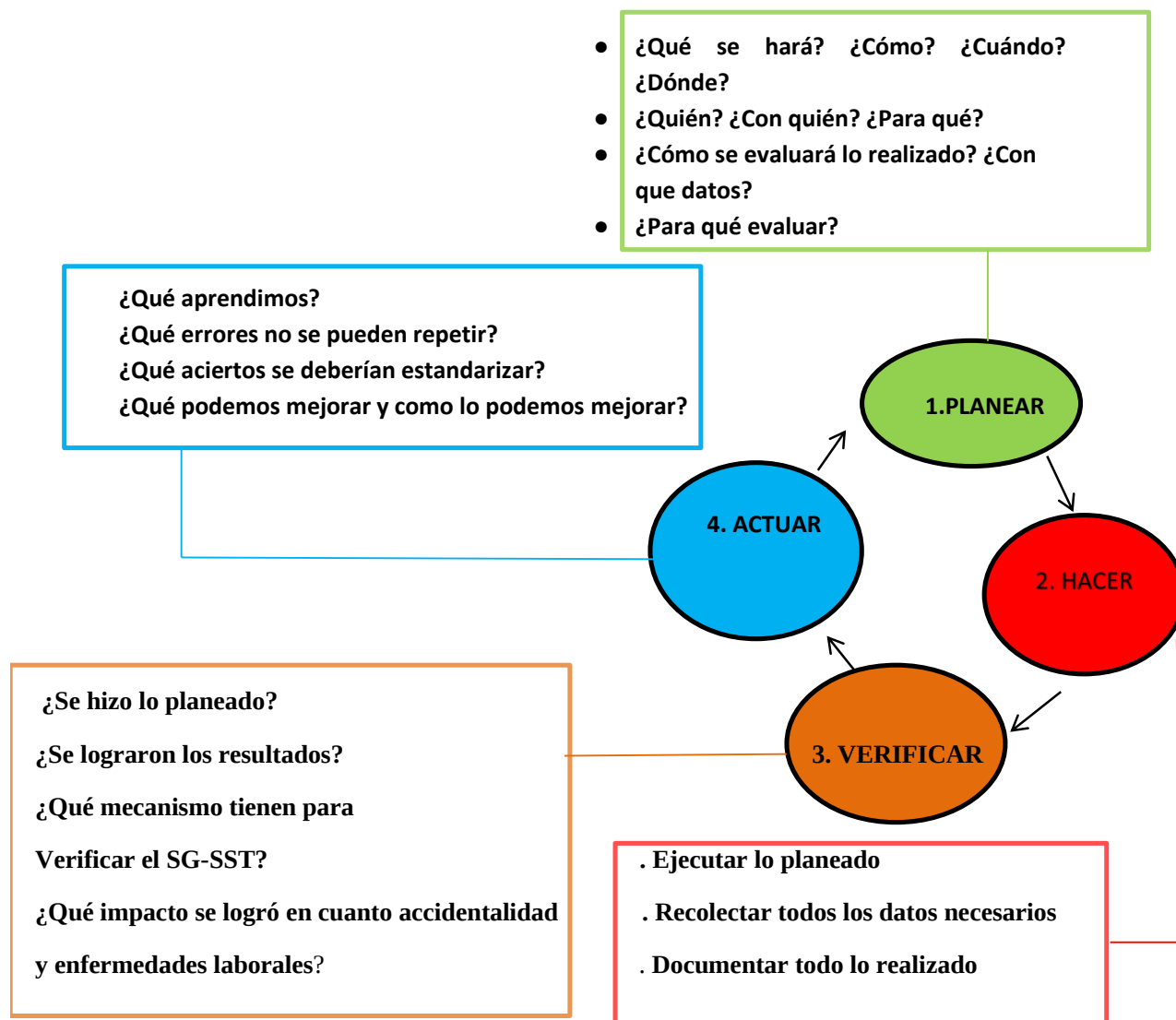
Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

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

Parágrafo 2. Conforme al 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.

Flujograma del ciclo P-H-V-A

Este flujograma permite tener un poco más de claridad sobre el enfoque que tiene el ciclo P-H-V-A (planear, hacer, verificar y actuar), en una empresa. Logrando el cumplimiento de estos procesos, se obtendrá una mejora continua.



Políticas

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

La empresa Sheila_ Nails no cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo (SST), por la cual se le recomienda implementar una, con el fin dar cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente.

La política de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos:

- 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 seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa.
- Cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgo

Para realizar una política de seguridad salud en el trabajo (SST) la empresa debe cumplir los siguientes requisitos:

- Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de riesgos laborales.
- Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y tamaños de la organización.
- Debe ser difundida a todos los niveles de organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
- 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.

A continuación, un modelo de política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que puede ser aplicada a la empresa Sheila_Nails.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Sheila-Nails

Sheila_Nails es una empresa que se dedica a los embellecimientos estéticos y cosméticos, especialmente a embellecer uñas de manos y pies , alisados, peinados y planchados de cabello, esto implica la manipulación de materia prima y la interacción con personas, por ende estamos comprometidos a velar por la seguridad y la salud , con un alcance de nuestros trabajadores y clientes como también de toda persona que nos visite , esto lo llevaremos a cabo

remitiéndonos a la normas legales vigentes que abarquen en la política de seguridad y salud en el trabajo como está estipulado en el decreto 1072 del 2015.

Los respectivos procesos que se realizaran son:

- Determinar responsabilidades de empleador, empleados y clientes
- Higiene y limpieza
- Mantenimiento de equipos y materiales
- Prevención de riesgo laborales
- Manejo de incidentes
- Capacitación y evaluación
- Cumplimiento legal
- Identificación de laborales
- Plan de emergencias

Esta política de seguridad y salud en el trabajo tiene vigencia hasta que se le requiera una actualización de lo contrario será revisada anualmente, con el propósito de mejorar.

Firma gerente: *Sheila_Quiñones*

Firma SST: *Jhon Paz*

Fecha, 06, septiembre del año 2024

Objetivo

La empresa *Sheila_Nails* debe dar cumplimiento con los siguientes objetivo como está establecido en la norma legal vigente decreto 1072 del 2015.

- 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
- 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; y
- Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

La empresa Sheila_Nails no tiene establecido los objetivos y las metas, deberá incorporarlos a el sistema de gestión para que pueda dar cumplimiento a la normativa legal vigente, decreto 1072 del 2015.

A continuación, un modelo que puede ser aplicado a la empresa Sheila_Nails

Objetivos	Metas
Cumplir normativa legal vigente, de seguridad y salud en el trabajo.	Implementar un 90% el plan de seguridad y salud en el trabajo revisado cada 3 meses.
Promover conciencia y educación, en seguridad y salud.	Realizar un 85% de capacitaciones mensuales de la buena práctica de seguridad y salud en el trabajo.
Minimizar la exposición de riesgos químicos.	Instalar un 95% en sistemas de ventilación adecuados y utilizando equipos de protección personal (EPP) cuando sea necesario.
Fomentar higiene personal y del entorno.	Desinfectar un 100% todas las áreas comunes, herramientas y equipos después de cada uso y realizar limpiezas profundas semanales.

Recursos

Humanos

COPASST o Vigía. El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, también conocido como COPASST o VIGIA es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, se encuentra reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2013 de 1986.

Funciones del COPASST o Vigía

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, y
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

La empresa Sheila_Nails no tiene implementado el comité prioritario de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda que haga el debido proceso y seleccione en este caso será un vigía, por la cantidad de trabajadores que tiene la empresa que son 6, con la implementación del vigía, estar dando cumplimiento a la normativa legal vigente.

Comité de Convivencia Laboral. La resolución 1356 del 2012, habla de la conformación del comité de convivencia laboral, para conformar este comité se debe tener en cuenta la cantidad de trabajadores en la empresa, ya teniendo estos datos se hace la selección, como lo indica la resolución 1356 del 2012.

Los integrantes del comité de convivencia laboral, contarán con competencias tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética: así mismo habilidad de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de que la empresa tenga menos de (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y (1) del empleador, con sus respectivos suplentes

Funciones Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

La empresa Sheila_Nails no cuenta con un comité de convivencia laboral, se recomienda implementar uno, con el fin tener un ambiente laboral sano para los trabajadores, debe tener en cuenta los parámetros según la cantidad de trabajadores que tenga.

Brigadista: Resolución 0256 del 2014, habla de la organización y construcción de todos los contenidos y funcionamiento de los programas de formación capacitación y entrenamiento que deben ser aplicadas a las brigadas contraincendios en todos los sectores energéticos, con el fin de tener un desempeño muy productivo y efectivo en sus respectivas tareas cumpliendo con los objetivos establecidos y adaptándose a los desafíos presentados durante el periodo, la implementación de estrategias y la coordinación entre miembros son factores claves para el éxito de todas las operaciones de la empresa

Funciones:

- Prevención: se realizan actividades para evitar accidentes o desastre como inspecciones o capacitaciones
- Detección: identifica y reportan riesgos potenciales o situaciones de emergencia
- Respuesta: actúan de manera rápida y efectiva durante una emergencia para controlar y mitigar los daños
- Rescate: participan en la búsqueda y rescate de personas atrapadas o en peligro
- Primera ayuda: proporcionan atención médica básicas hasta que lleguen profesionales especializados

- Comunicación: coordina con otros equipos de emergencia y mantiene a la comunidad informada
- Evaluación: analizan los daños y los impactos de los incidentes para mejorar las estrategias de respuesta

La empresa Sheila_Nails no cuenta con un equipo de brigadistas, se le debe implementar un equipo capacitado y entrenado con el fin de tener un entorno laboral más seguro y confiable, ya que no solo es una medida de seguridad, sino que también es una inversión en el bienestar general y la eficiencia operativa de la empresa

Financiero

La importancia de presupuestar en materia de seguridad y salud en el trabajo es una responsabilidad de la Gerencia, buscar reducir los riesgos laborales y poder garantizar la integridad de los trabajadores, brindándoles las condiciones para un buen desempeño, eficiencia y eficacia mediante el trabajo seguro.

La empresa Sheila_Nails no cuenta con un modelo de presupuesto de seguridad y salud en el trabajo, debe implementar uno, es muy importante, a continuación, uno que puede ser aplicado a la empresa Sheila_Nails

Categoría	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Equipos de protección personal	Guantes desechables			
	Mascarillas			
	Gafas de protección			
Capacitación	Curso de primeros auxilios			
	Taller sobre manejos de químicos			
Señalización	Señalización de seguridad			
Mantenimiento	Mantenimientos de equipos			
Higiene y limpieza	Desinfectantes			
	Contenedores de residuos			
Exámenes médicos ocupacionales	Exámenes de ingreso, periódicos y de egreso			
Total				

Técnico o Tecnológico

Recursos técnicos o recursos tecnológicos. Este tipo de recursos son herramientas que permiten optimizar el trabajo, encontrar o almacenar información, ahorrar tiempo, promover el desarrollo de tecnología propia o sistemas de gestión y proteger los datos sensibles de la empresa.

La empresa Sheila_Nails cuenta con los siguientes recursos tecnológicos:

- Computador portátil
- Teléfono
- Maquina pulidora de uñas
- Lámparas led

Plan General de Capacitaciones y Entrenamiento

El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. 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»

Algunas características del programa de capacitación en SST en el citado decreto son:

- El programa de capacitación en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del COPASST y la alta dirección (artículo 2.2.4.6.11)

- Todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa debe tener una inducción al SG-SST (artículo 2.2.4.6.11)
- Participar en las actividades de capacitación en una responsabilidad de todos los trabajadores (artículo 2.2.4.10)
- El empleador debe tener indicadores de estructura y proceso para el programa de capacitación (artículos 2.2.4.6.20 y 2.2.4.6.21)

| La empresa Sheila_Nails, no cuenta con un plan general de capacitaciones y entrenamiento, debe implementarlo ya que es muy importante y útil, a continuación, un modelo a seguir.

Actividad	Responsable	Objetivo	Metas	Fecha

Plan Anual de Trabajo

El Decreto 1072 de 2015 define taxativamente que la elaboración del plan de trabajo anual es una de las obligaciones de los empleadores y que constituye uno de los documentos indispensables dentro del sistema.

En el Artículo 2.2.4.6.8, punto 7, literalmente, la norma indica que el empleador debe: “diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en

concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.”

En el Artículo 2.2.4.6.12, que se refiere a la documentación, se establece la obligación de que el plan de trabajo anual esté firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” (punto 5).

Por otro lado, el plan de trabajo anual es uno de los elementos esenciales en la revisión por la alta dirección, establecida en el Artículo 2.2.4.6.31. Específicamente, la norma indica que la alta dirección “debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos”.

Elementos de un plan de trabajo anual

- Fundamentos del plan de trabajo anual
- Elaborar el plan de trabajo anual
- Programa
- Plan de ejecución
- Cronograma
- Plan de trabajo realista

La empresa Sheila_Nails, deberá implementar un plan de trabajo anual, debe ser caracterizado a la empresa ya que con este dará cumplimiento a la normativa legal vigente decreto 1072 del **2015**, se recomienda que sea asequible y que se pueda cumplir, a continuación un modelo que puede ser aplicado.

Mes	Objetivos (SST)	Actividades /acciones	Capacitación n del personal	Monitoreo y evaluación	documentación	Responsable
	Define el enfoque principal de (SST) para cada mes	Acciones concretas para mitigar riesgo o mejorar las condiciones de trabajo	Entrenamientos o talleres para mejorar la comprensión del personal sobre (SST)	Seguimientos de las medidas implementadas	Registro de los procedimientos realizados y cualquier documentación que se realice	
enero						
febrero						
marzo						
abril						
mayo						
junio						
julio						
agosto						
septiembre						
octubre						
noviembre						
diciembre						

Matriz de Requisitos Legales

El formato de la matriz legal de una empresa es una colección ordenada de normas (resoluciones, decretos, leyes, etc.) colocadas en filas y columnas. Más allá de los criterios para elaborar una matriz de requisitos legales del SG-SST, en este artículo se abordará el detalle de cada una de las columnas que se deben incluir en el archivo de la matriz.

La empresa Sheila_Nails no cuenta con una matriz de requisitos legales, debe tener en cuenta que no hay un modelo estandarizado, se recomienda hacer una matriz legal que mejor se adapte a la empresa.

Empresa: Sheila_Nails	Nit: 306556701			
Tipo de normativa	Número	Año de emisión	Artículo aplicable	Descripción del requisito
Decreto	1072	2015	2.2.4.6.18	Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Decreto	1072	2015	2.2.4.6.2	Definiciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Decreto	1072	2015	2.2.4.6.5	Política de seguridad y salud en el trabajo
Decreto	1072	2015	2.2.4.6.35	Capacitación y enteramiento
Decreto	1072	2015	2.2.4.6.32	Plan anual de trabajo dentro del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo
Decreto	1072	2015	2.2.4.6.30	Recursos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Resolución	2013	1986	11	Las funciones del comité paritario en seguridad y salud en el trabajo
Resolución	256	2014	Toda	Brigada de emergencia
Resolución	1356	2012	Toda	Establece comité de convivencia laboral
Resolución	2400	1979	Toda	Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo
Resolución	2346	2007	3, 4, 5 , 6	Tipos de evaluaciones medicas ocupacionales

Gestión del Cambio

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.26 establece obligaciones del empleador con respecto a la gestión del cambio.

«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.

Contar con un procedimiento de gestión del cambio (y ejecutarlo cuando sea necesario) es un requisito de la Resolución 0312 de 2019.

Para realizar una gestión del cambio debe tener los siguientes aspectos.

- Objetivos
- Elementos de entrada
- Procedimientos
- Notas

La empresa **Sheila_Nails** no cuenta con un sistema de gestión del cambio, debe implementar uno la cual es crucial para la identificación y controlar los riesgos derivados de condiciones de trabajo, procesos, las instalaciones o sistemas.

A continuación, un modelo de la aplicación que debe implementar la empresa.

No.	Actividad	Descripción	Responsable	Documento/registro
1	Descripción del cambio			
2	Elaborar plan de acción propuesto			
3	Análisis de riesgos			
4	Evaluación del cambio			
5	Asignación del líder del cambio			
6	Ejecución del plan de acción			
7	Cierre del cambio			

Perfiles del Cargo Educación y Experiencia.

El desarrollo de un perfil de cargo educación y experiencias. Es esencial para asegurar que cada puesto dentro de la organización que esté definido y alineados con todos los objetivos estratégicos de la empresa, un perfil bien organizado no solo facilita la contratación de personal adecuado sino que también mejora la gestión del talento, optimiza la formación y desarrollo de todo el personal y promueve un ambiente laboral más eficiente y motivador al definir claramente las responsabilidades y requisitos esto ayuda a la empresa a tener crecimiento y éxito.

Decreto 1072 del año 2024. Brinda proporcionar todos los lineamientos claros contundentes y eficaces para los perfiles y cargos del personal de toda la empresa con el fin de asegurar que todo el personal tenga la capacitación y competencias adecuadas para desempeñar sus funciones de manera segura.

Estilista:

Brindar servicios de belleza y asesoría a todos los clientes creando estilos. Que realcen su imagen personal buscar crear estilos que reflejen su estilo individual mejorando la confianza y

satisfacción del cliente además se debe mantener actualizado con todas las tendencias y técnicas del sector para ofrecer un servicio de calidad.

Educación

- Título de empresa cosmetología y estética.
- Certificaciones adicionales en técnicas de coloración.

Experiencia

- Mínimo 2 años en el sector de peluquería y estilismo.
- Experiencia en atención al cliente y ventas en el ámbito de la belleza.

Manicuristas/ Pedicuristas

Busca mejorar la apariencia de las uñas promover la salud de las manos y pies y proporcionar una experiencia relajante y placentera a todos los clientes.

También el enfoque de mantener un ambiente higiénico y seguro durante todo el proceso laboral.

Educación

- Curso de estética o cosmetología que incluye formación en manicura y pedicura.
- Certificación en técnicas específicas de uñas como acrílicas gel y Neil.
- Cursos adicionales en diseño de uñas avanzada.

Experiencia:

- Experiencia 6 meses que sean practica en salones de belleza.
Desarrollo de habilidades Y construcción de clientes un buen trato.
- Atención al cliente habilidad para interactuar con los clientes y entender sus necesidades.

Recepcionista:

Brindar un servicio de atención al cliente excepcional y eficiente asegurando una experiencia positiva para los visitantes y colaboradores contribuir a la organización del entorno laboral utilizando habilidades administrativas y comunicativas.

Educación:

- Formación académica título en administración secretariados o áreas relacionadas.
Capacitación complementaria cursos en atención al cliente gestión de oficinas o habilidades de comunicación.

Experiencia:

- 1 año debe saber el manejo en el momento de las consultas y resolución de problemas garantizando la satisfacción del cliente.
- Ambiente profesional colaboración en equipo multidisciplinarios manteniendo un ambiente de trabajo productivo y positivo.

Gerente:

Dirigir y gestionar la empresa para ofrecer un servicio excepcional al cliente. Maximizar la rentabilidad y fomentar un ambiente de trabajo positivo implementar estrategias y desarrollos de negocios para atraer y retener clientes.

Educación:

- Formación académica título en administración de empresas gestión de salón de bellezas o áreas relacionadas.
- Capacitación complementaria cursos en gestión de negocios márketing digital y todo lo relacionado al cliente.

Experiencia:

- 3 años es importante que esta experiencia incluya todo lo relacionado con el liderazgo.
- Toma de decisiones
- Manejo de finanzas y conocimiento del mercado específico además la experiencia previa puede ser de gran valor para el éxito de la empresa.

Manual de Funciones Responsabilidades y Competencia

Decreto 1072 Del Año 2015: Todas las organizaciones deben de garantizar, el cumplimiento de todas las normativas laborales y de salud ocupacional, pero deja las responsabilidades de diseñar el manual de funciones, conforme a sus necesidades siempre respetando los principios legales.

Se recomienda a la empresa Sheila_Nails implementar un manual de funciones ya que es de gran importancia, y clave para organizar, y mejorar la eficiencia y calidad, del trabajo, dentro de la empresa.

Identificación del Cargo

Gerente General

Jefe Inmediato: Sheila_Quñones

Responsabilidades: Supervisar todo el personal programar turnos promover todos los servicios y llevar y registro actualizado de ingresos y gastos, también su rol como gerente es asegurarse que el negocio cuente con todo el personal, con el horario adecuado, con los suministros necesarios.

Y que todos esos roles funcionen sin ningún problema en todo momento en esencia se encarga de todo.

Competencias: Liderazgo, conocimiento sobre la correcta administración y manipulación de herramientas básicas que ofrecen Microsoft Excel con el fin de desarrollar una determinada actividad.

Compresión de Situaciones: Certificados en gestión de proyecto.

Capacidad de: Certificado de Liderazgo y gestión.

Identificación del Cargo Recepcionista

- Responsabilidad: Atender llamadas telefónicas y correos electrónicos
 - Programar citas, y gestionar agendas, recibir y registrar pagos, atender a todos los clientes y proporcionar información sobre servicios.
 - Competencia: sentido de pertenencia e igualdad, es la actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde al entorno de todos los procesos de la empresa Sheila_Nails
- Orientación al cliente: Es la vocación y el deseo de satisfacer a los clientes con el compromiso personal para cumplir con sus deseos y expectativas anticipándose a sus necesidades o demandas del cliente.
- Trabajo en Equipo: Es la habilidad de movilizar los aspectos positivos y el entusiasmo de los miembros del equipo para alcanzar un objetivo común.

Identificación del Cargo: Estilistas

- Responsabilidades: Aplicar y mezclar tintes y productos para el cabello, asesorar sobre coloraciones y tratamientos específicos realizar análisis del cabello y cuero cabelludo.
- Competencia: Conocimiento Técnicos Colorimetría, dominio de la teoría del color, mezclas y armonía Técnicas de aplicación, Experiencia en la aplicación del tinte pigmentos y acabados en diferentes tipos de materiales pelo, textiles.

- Herramientas Y Equipos, manejo de herramientas y equipos específicos para la coloración incluyendo conocimientos sobre mantenimiento y calibración.

Identificación del Cargo: Manicurista/ Pedicurista

- Responsabilidades: realizar manicuras y pedicuras aplicar esmaltes y tratamientos en manos y pies, mantener el área de trabajo limpia y desinfectada.
- Competencia: En este caso se está haciendo referencia a las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente el trabajo en esas estas.
- Higiene y seguridad: para prevenir infecciones y asegurar la seguridad del cliente.
- Atención al cliente: Capacidad para ofrecer recomendaciones personalizadas sobre el cuidado de uñas y pies.
- Habilidades interpersonales: Capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros profesionales del salón, habilidad para mantener una buena actitud profesional y amigable.

Identificación del Cargo: Personal de Limpieza

- Responsabilidades: Limpiar y desinfectar áreas comunes y privadas, mantener los estándares de higiene en la peluquería Sheila_Neil.
- Competencia: Se refiere a las habilidades conocimientos y comportamientos necesarios para desempeñar el rol de manera efectiva en esas también está el conocimiento técnico, habilidades prácticas, normas de seguridad, atención al detalle, comunicación, trabajo en equipo y flexibilidad y Adaptabilidad.

Control de Documento y Registro.

El empleador deberá conservar los registros y los documentos que soportan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y SGSST, de manera controlada, garantizando que sean legibles fácilmente identificadas, y accesibles protegidos contra daños deterioros o pérdida.

En el decreto 1072 del año 2015, artículo 2.2.4.6.13 se le recomienda a La empresa Sheila_Nails. implementar un sistema de control de registro porque este es fundamental, mejora la eficiencia operativa, y enriquece la experiencia del cliente, y apoya el crecimiento del negocio, a continuación, un ejemplo de cómo se debe hacer este debido proceso.

Registro del empleado
Nombre
Dirección
Fecha de inicio
Salario inicial
Fecha de nacimiento
teléfono
celular

Aumento salarial.

Fecha	Aprobado por	salario

Hacer

Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos – GTC 45/2012.

La matriz de identificación de peligros bajo la **guía técnica colombiana GTC 45 de 2012** es una herramienta diseñada para identificar, evaluar y controlar los peligros en los lugares de trabajo. Este documento forma parte de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo en Colombia, y su objetivo es mejorar las condiciones laborales al reducir riesgos asociados a diversas actividades laborales.

Estructura de la matriz de identificación de peligro (GTC 45-2012)

- Identificar de los peligros
- Descripción del peligro
- Clasificación del riesgo
- Evaluación del riesgo
- Medidas de control

Procesos de aplicación.

Identificación y reconocimiento del peligro: El primer paso es identificar los peligros presentes en cada actividad o proceso de trabajo.

Evaluación del riesgo: calcular el nivel de riesgo según los factores de severidad y probabilidad.

Definir controles: implementar medidas de control para reducir el riesgo a un nivel aceptable.

Cálculo del nivel de riesgo

Se utiliza una matriz para cruzar la severidad y la probabilidad, dando como resultado un nivel de riesgo que puede ser:

- Bajo
- Moderado

- Alto
- Intolerable

La empresa Sheila_Nails, deberá implementar una matriz de identificación y valoración de riesgo porque es un requerimiento legal que se debe cumplir, también con este proceso dentro de la empresa, mejorar continuamente la seguridad en las actividades laborales.

A continuación, un ejemplo de cómo es la matriz de identificación de peligro de la GTC 45 de 2012.

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

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA – 40	MA – 30	A – 20	A – 10
	6	MA – 24	A – 18	A – 12	M – 6
	2	M – 8	M – 6	B – 4	B – 2

Nivel de riesgo y de intervención NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500 – 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Nivel de probabilidad	NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

ARP SURCA

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones que no requieren hospitalización

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

Nivel de Riesgo y de intervención	NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es tolerable.

ARP SURCA

Aspectos Ambientales (Matriz Ambiental)

La matriz de aspecto ambientales en seguridad y salud en el trabajo (SST) es esencial para que las organizaciones identifiquen, evalúen y gestionen adecuadamente los impactos ambientales derivados de sus actividades. Esto no solo asegura el cumplimiento de la normativa, sino que también contribuye a la sostenibilidad ambiental, y a la protección de los trabajadores del entorno.

Normativa aplicable a aspectos ambientales

Decreto 1076 de 2015: decreto único reglamentario del sector ambiente y desarrollo sostenible.

Decreto 1072 de 2015: decreto único reglamentario del sector trabajo, que incluye disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

Ley 99 de 1993: crea ministerio del medio ambiente y regula la gestión ambiental en el país.

Estructura de Matriz de Aspectos Ambientales

Identificación de los aspectos ambientales

- Emisiones de aire
- Vertimientos de agua
- Generación de residuos
- Consumo de recursos
- Ruido
- Impacto sobre el suelo
- Alteración del entorno natural

Evaluación de los aspectos ambientales

- Frecuencia o probabilidad de ocurrencia
- Gravedad del impacto

- Normativa aplicable
- Magnitud
- Sensibilidad ambiental

Control y gestión de los aspectos ambientales

- Planes de manejo ambiental
- Capacitación a los trabajadores
- Programas de reciclaje
- Medidas de reducción de consumo
- Monitoreo ambiental

Seguimiento y evaluación.

La empresa Sheila_Nails deberá de implementar una matriz de aspecto ambiental, para dar cumplimiento a lo que establece la normativa anteriormente mencionada, y tener mejores disposiciones ambientales, sobre los residuos que ellos disponen en su actividad económica.

A continuación, una matriz que puede ser aplicada a la empresa Sheila_Nails .

Actividad	Aspecto	Impacto	Significancia	Medida de	Normativa
	Ambiental	Ambiental		Control	Aplicable

Procedimiento de Seguridad, Instructivos de Seguridad

| Los procedimientos de seguridad e instructivos de seguridad son herramientas clave para asegurar que los trabajadores conozcan y apliquen las medidas necesarias para realizar sus actividades de manera segura. Además de cumplir con **la normativa decreto 1072 del 2015**, estos documentos ayudan a reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, fomentando una cultura de prevención y protección en el entorno de trabajo.

Pasos para crear un Procedimiento de Seguridad

Identificación de actividad de riesgo

- Evaluación de riesgo
- Clasificación del riesgo

Descripción de la actividad o proceso

- Objetivo
- Alcance
- Responsabilidades

Medidas preventivas

- Identificación del riesgo
- Control de riesgo
- Equipos de protección personal (EPP)

Instrucciones paso a paso

- Promover un paso a paso detallado de como ejecutar la tarea de manera segura
- Incluir diagramas, esquemas o ilustraciones
- Acciones de emergencia
- Monitoreo y verificación

- Actualización del procedimiento

Instructivos

Los instructivos de seguridad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia son documentos clave para garantizar que los trabajadores comprendan las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Estos instructivos varían según el sector, actividad o riesgo específico. A continuación, te doy una guía sobre los tipos más comunes de instructivos de seguridad en SST que deben ser implementados en las empresas de acuerdo con la legislación colombiana, el **Decreto 1072 de 2015**.

1. Instructivo de uso de Equipos de Protección Personal (EPP)

1. Casco de Seguridad

- Uso: Protege la cabeza contra impactos, caídas de objetos y golpes.
- Instrucciones:
 - Ajusta la correa y el arnés interior para que quede firme.
 - Revisa que no esté agrietado o dañado antes de usar.
 - Limpia y guarda en un lugar seco y seguro.

2. Protección Ocular (gafas, caretas)

- Uso: Protege los ojos contra partículas, productos químicos y radiaciones.
- Instrucciones:
 - Asegúrate de que se ajuste bien a la cara.
 - Limpia con frecuencia para evitar obstrucción de la visión.
 - Inspecciona por ralladuras o daños.

3. Protección Auditiva (tapones, orejeras)

- Uso: Minimiza la exposición a ruidos altos que pueden dañar la audición.

- Coloca tapones o ajusta orejas para un sellado adecuado.
- Reemplaza cuando estén desgastados o sucios.
- Verifica el nivel de protección auditiva para cada tarea.

4. Mascarillas y Respiradores

- Uso: Protegen las vías respiratorias de partículas, gases y vapores nocivos.
- Ajusta bien sobre nariz y boca sin espacios.
- Cambia filtros y mascarillas según las indicaciones del fabricante.
- Asegúrate de que no interfiera con la respiración.
- Guantes de Protección
- Uso: Protegen las manos de sustancias químicas, cortes y temperaturas extremas.
- Escoge guantes específicos según el tipo de riesgo (ej. químicos, mecánicos).
- Inspecciona por roturas o desgaste antes de usarlos.
- Lava o desecha según las recomendaciones.

6. Calzado de Seguridad

- Uso: Previene lesiones en los pies causadas por objetos pesados, químicos o clavos.
- Asegúrate de que el calzado sea antideslizante y resistente.
- Verifica el estado de la suela y punta de acero (si aplica).
- Reemplaza cuando el calzado esté dañado.

7. Arnés de Seguridad (para trabajos en altura)

- Uso: Evita caídas al trabajar en alturas.
- Asegúrate de que el arnés esté bien ajustado y anclado.
- Inspecciona correas, hebillas y cuerdas antes de cada uso.

- Nunca uses un arnés dañado o desgastado.

Recomendaciones Generales:

- Inspección Regular: Antes de cada uso, revisa el estado de los EPP.
- Capacitación: Todo el personal debe recibir entrenamiento para el uso correcto de los EPP.
- Almacenamiento: Guarda los EPP en lugares adecuados, evitando exposición a luz solar, humedad o contaminantes.
- Sustitución y Mantenimiento: Cambia cualquier EPP que esté dañado o haya caducado.

La empresa Sheila_Nails no cuenta con un modelo de instructivos, se recomienda implementar uno, para la facilidad y el desarrollo de las actividades, garantizando una optimización de los factores de riesgo, que diariamente tienen los trabajadores.

A continuación, un cuadro de ejemplo.

Área / Actividad	Procedimiento de Seguridad	Instructivo de Seguridad	Equipo de Protección Personal (Epp)	Normativa Aplicable

Sustancias Químicas SGA

La resolución 773 de 2021, emitida por el ministerio de trabajo en Colombia, establece las directrices para la clasificación y etiquetado de productos químicos en los lugares de trabajo.

Esta resolución tiene como objetivo implementar el sistema globalmente armonizado (SGA), un estándar internacional que busca garantizar la seguridad en el manejo de sustancias químicas.

Esta normativa es aplicable a todos los sectores donde manipulen productos químicos, incluyendo empleadores públicos privados, contratistas y trabajadores independientes.

La empresa Sheila_Nails deberá implementar el (SGA) sistema globalmente armonizado, porque la materia prima que se utiliza para su actividad económica son sustancias químicas, por ende, debe dar cumplimiento a la normativa legal vigente.

A continuación, un modelo que se puede aplicar en la empresa Sheila_Nails.

SUSTANCIA	USO	RIESGO PARA	MEDIDAS DE
QUÍMICA		LA SALUD	CONTROL

Matriz de los elementos de Protección Personal (EPP), y Elementos de Protección Individual (EPI.)

Decreto 1072 del Año 2015: Establece todos los requisitos que deben cumplir los empleadores para proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores, también resalta la importancia de su selección, uso, mantenimiento y control. Con el objetivo de minimizar todos los riesgos laborales, y garantizar la protección efectiva de los trabajadores.

Es una herramienta clave para gestionar la seguridad y salud en trabajo dentro de la empresa, ayuda también a la prevención de accidentes estableciendo medidas para minimizar el

riesgo de accidentes y enfermedades laborales, ayuda a mejorar el entorno laboral es decir contribuye un ambiente de trabajo más seguro y saludable, aumenta la satisfacción y el bienestar de todos los empleados y clientes.

Se recomienda a la empresa Sheila_Nails: La implementación de una matriz de equipos de protección personal, y de equipos de protección individual, ya que es de gran importancia para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, garantizar el cumplimiento legal y optimizar la gestión de recursos y la eficiencia operativa.

Resolución 0312 de 2019: Establece los estándares mínimos para el SG-SST especificando que las empresas, sin importa su tamaño o sector deben de implementar medidas que aseguren la protección y el bienestar de todos los trabajadores.

Además de los EPP y API, se pueden tomar otras medidas de seguridad de higiene en la empresa:

- Lavado de mano antes y después de cada trabajo con jabón desinfectante
- Desinfectar todos los implementos a utilizar
- Utilizar toallas diferentes para cada cliente
- Desinfectar diariamente la puerta de entrada
- Evitar el barrido y procurar aspirar y fregar el suelo mientras este el cliente
- Ofrecer toallas individuales y batas desechables a los clientes

Figura 3 Elementos de Protección Personal



Inspecciones de Seguridad

La NTC 4114 Guía Técnica Colombiana. Establece directrices para la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, ayuda a garantizar en la empresa un ambiente seguro y saludable.

La empresa Sheila_Nails. Debe de implementar un programa de inspecciones de seguridad, ya que es muy importante porque ayuda a garantizar un ambiente de trabajo seguro, Cumpliendo con todas las normativas legales, ya que ayuda a prevenir enfermedades y accidentes laborales, promoviendo el bienestar de todos trabajadores.

Estas inspecciones aseguran que las condiciones laborales en una peluquería se mantengan seguras y cumplan con todos los estándares de la GTC 4114, reduciendo riesgos y promoviendo la salud y seguridad en el trabajo.

Actividades.

- Programaciones de inspecciones
- Formación y capacitación
- Revisión de equipos y herramientas
- Identificación de peligros y evaluación de riesgo
- Documentación de hallazgos
- Recomendaciones y plan de acción
- Seguimiento y control
- Reportes y comunicación.

Todas estas actividades de inspección son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo confiable, también son herramientas claves para mantener un ambiente seguro, y saludable, proteger a todos los trabajadores y asegurar la sostenibilidad de la organización.

Plan de Motivación.

Normativa: Decreto 1072 Del Año 2015. Establece diversas disposiciones para el bienestar de todos los trabajadores y la gestión de riesgo laborales, también abordan aspectos relacionados con la motivación de los empleados en el contexto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y el (SG-SST).

Definir el propósito de mejorar la motivación y la atención al cliente de todos los empleados y aumentar la productividad, metas concretas y claras que ayuden a tener una gran incrementación de todos los empleados, o miembros del equipo buscar crear un ambiente de trabajo positivo en el que las personas, se sientan valoradas reconocidas y motivadas, para así lograr alcanzar tanto sus objetivos individuales como los de la empresa, además un plan de

motivación bien diseñado puede ayudar a reducir la rotación de personal y la eficiencia general.

La empresa Sheila_Nails , Es importante que incluyan dentro de sus planes, programas que motiven a los empleados como reconocimientos incentivos y actividades que promuevan el desarrollo personal, y profesional, alineados con la salud física y mental de todos.

Un plan de motivación no solo impulsa el desempeño del equipo, sino que también mejora la satisfacción del cliente al recibir un servicio más entusiasta y de alta calidad.

También es de gran importancia porque ayuda a tener un buen rendimiento del equipo de trabajo a través de la implementación de incentivos personalizados.

Es de gran importancia implementar este tipo de estrategias en la empresa por que ayuda a fortalecer la motivación, y la retención de talentos en el sector de la belleza.

Aspectos	Acciones Motivacionales
Reconocimiento y Recompensa	Premio al Empleado del Mes
Flexibilidad Laboral	Flexibilidad en Horarios y días libres
Reconocimientos de Cumpleaños y Fechas Especiales	Celebraciones Mensuales de Cumpleaños, y Aniversario Laborales
Beneficios Económicos, adicionales	Descuentos de Servicios de la Empresa

Actividades de PYP.

El decreto 1072 del año 2015. Garantiza la seguridad y salud de todos los empleados previniendo accidentes y enfermedades laborales, incluyen disposiciones sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, (SG-SST).

Garantiza la protección integridad, de los trabajadores en sus lugares de trabajo. También buscan crear un entorno seguro para el desarrollo de los empleados y las demás personas.

La empresa Sheila_Nails debe de implementar un plan de actividades, de PYP, porque es de gran importancia, teniendo en cuenta la salud y la seguridad de todos los trabajadores, y la concienciación sobre la salud, prevención de riesgos, diferenciación en el mercado, responsabilidad social, y el cumplimiento normativo. No solo mejora la calidad del servicio, sino que también contribuye el bienestar general de los clientes y empleados promoviendo un entorno saludable.

Actividad	Descripción	Objetivo
Higiene y Desinfección de Herramientas		
Manejo de Residuos		
Capacitación en Bioseguridad		
Control de Riesgos Labores		
Control y Mantenimiento de Equipos		
Uso de Equipos de Protección Personal, EPP		
Higiene y Cuidado de las Manos		
Capacitación en Atención al Cliente		

Programas de SST.

Normativa. Decreto 1072 del año 2015, garantiza la protección y el bienestar de todos los empleados, mediante la implementación de medidas que prevengan accidentes, y enfermedades laborales, especialmente en la peluquería ya que los trabajadores están más expuestos a productos químicos, herramientas cortantes y posturas repetitivas.

Protege la salud de los trabajadores, ayuda a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, garantizando condiciones laborales seguras y saludables, dónde tanto la empresa como los empleados colaboren activamente para así prevenir riesgos y promover el bienestar general.

La empresa Sheila_Nails. Debe de implementar estos programas de seguridad y salud en el trabajo (sst), ya que son muy fundamentales y seguros, en el entorno laboral, porque también ayuda a que todos los trabajadores sepan la importancia y su rol en la prevención de riesgos.

Programa	Descripción
Diagnósticos de Riesgos	
Capacitación en SST	
Programa de Higiene y Salud	
Salud Mental y Bienestar	
Plan de Emergencias	
Ergonomía en el Trabajo	
Vigilancia de la Salud	
Promoción de Hábitos Saludables	
Participación y Comunicación	

Medicina Preventiva.

Decreto 1072 Del Año 2015. Incluye a la medicina preventiva como una de las áreas claves para proteger y mejorar la salud de los trabajadores, también obliga a los empleadores a implementar medidas de promoción de la salud, y prevención en el ámbito laboral.

Ayuda a garantizar que todos los trabajadores desempeñen sus labores en condiciones seguras, minimizando riesgos y preservando su salud, también ayuda a proteger y promover la salud de todos en la empresa, mediante la implementación de medidas que prevengan enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

La Empresa Sheila_Nails, deberá implementar un programa de medicina preventiva, ya que es fundamental porque ayuda a mejorar la salud de los empleados y a tener un ambiente laboral saludable eficaz, ya que también es de gran beneficio para la empresa en términos de costos, productividad y ambiente laboral.

Actividad	Descripción	periodicidad
Evaluación médica		
pre-ocupacional		
Exámenes médicos		
ocupacionales		
Vigilancia epidemiológica		
Promoción y prevención		
en salud		
Control y seguimiento de		
condiciones laborales		
Capacitación y formación		
Planes de emergencia y		

primeros auxilios

Gestión psicosocial

Medicina del Trabajo.

Decreto 1072 Del Año 2015. Regula aspectos relacionados con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, busca garantizar la salud y seguridad de todos los trabajadores mediante la gestión de riesgos laborales, y la implementación de sistemas que promuevan su bienestar y seguridad.

La medicina del trabajo busca proteger y mejorar la salud de todos los trabajadores mediante la identificación, prevención y control de los riesgos asociados al entorno laboral.

La Empresa Sheila_Nails, Se le recomienda a la empresa la implementación de un programa de medicina del trabajo, ya que es de gran importancia dentro de la empresa por que ayuda a proteger a todos los colaboradores, reduce riesgos, y mejora la competitividad de las empresas al tiempo que garantiza el cumplimiento de las regulaciones legales.

- Identificación y evaluación de riesgos
- Exámenes médicos ocupacionales
- Capacitación y educación, en salud ocupacional
- Uso de equipos de protección personal
- Implementación de pausas activas
- Monitoreo de enfermedades laborales

Todas estas actividades buscan en conjunto, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, protegiendo su bienestar físico y mental.

A continuación, se presenta un cuadro, que destaca los principales elementos de la medicina del trabajo.

Elemento	Descripción
Objetivo	
Promoción de la Salud	
Vigilancia de la Salud	
Evaluación de Riesgo	
Control de Riesgo	

Higiene Industrial.

Decreto 1072 del Año 2015. Se refiere a los procedimientos, prácticas y normativas para prevenir y controlar los riesgos de salud, relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos, y biológicos, que puedan afectar tanto a los trabajadores como a los clientes, este decreto también establece el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que incluye la higiene industrial como parte clave, para identificar y mitigar riesgos en el ambiente laboral.

Actividades. Control de sustancias químicas,

- Evaluación de riesgo
- Higiene personal
- Limpieza y desinfección
- Manejo de residuos
- Capacitación y concientización
- Señalización y comunicación

Implementar todas estas actividades no solo ayuda a cumplir con las normativas, sino que también, contribuye a crear un ambiente de trabajo más seguro, tanto como para los empleados y los clientes.

La Empresa Sheila_Nails, se le recomienda la implementación de un programa de higiene industrial ya que es muy fundamental porque ayuda en la salud de todos los trabajadores,

- Mejora la productividad
- Ayuda a Reducir los costos
- Sostenibilidad.

A Continuación, se presenta un cuadro con los principales aspectos del Programa de Higiene Industrial.

Identificación de peligros	Medidas de control	Capacitación y formación	planes de emergencias	Registro y documentación	Revisión y mejoramiento

Seguridad Industrial.

Decreto 1072 del Año 2015, Establece el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y regula la implementación de la seguridad industrial, Estos son algunos aspectos claves que rige este programa de seguridad industrial, la política de seguridad y salud en el trabajo, la identificación de peligros y evaluación de riesgos, planificación y organización, monitoreo y

evaluación, investigación de accidentes y enfermedades, y la participación de todos los trabajadores, para así tener un ambiente laboral saludable y confiable protegiendo la seguridad de todos los colaboradores.

La Empresa Sheila_Nails, se le recomienda la implementación de un programa de seguridad industrial, para proteger el bienestar de todos los trabajadores como la de los clientes cumpliendo con la ley y mejorando la eficiencia y reputación del negocio.

A Continuación, un cuadro con todas las actividades que deben de estar en la Seguridad Industrial.

Actividades	Descripción
Identificación de Peligros Y Evaluación de Riesgo	
Planificación de Seguridad Y Salud en el Trabajo	
Capacitación y Entrenamiento	
Monitoreo y Vigilancia de la Salud	
Promoción de la Salud Y Prevención de Accidentes	
Mantenimientos de Equipos y Herramientas	
Gestión de Emergencias	
Control de Sustancias Químicas y Peligrosas	
Participación de los Trabajadores, y Documentación y Registro	
Responsabilidades y Recursos	

Vigilancia Epidemiológica.

Es un proceso sistemático, que permite la recolección análisis e interpretación e interpretación de datos sobre la salud de la población, y la distribución de enfermedades su objetivo principal, identificar, y monitorear tendencias en la salud, evaluar intervenciones y apoyar la toma de decisiones en la salud pública.

La vigilancia es una herramienta clave en la salud pública que no solo ayuda a comprender el estado de la salud de la población, sino que también proporciona la base para la acción en el control y prevención de enfermedades.

Tipos de vigilancia.

Vigilancia pasiva: Recopilación de datos sobre enfermedades a través de informes de médicos y hospitales.

Vigilancia activa: Búsqueda proactiva de casos a través encuestas y estudios.

Vigilancia centinela: Monitoreo de un grupo de poblaciones para evaluar la ocurrencia de enfermedades.

Importancia.

La vigilancia epidemiológica es crucial, para la salud pública porque permite la identificación, temprana de problemas de salud, la implementación rápida de medidas de control y la mejora de las respuestas ante emergencias.

La empresa Sheila_Nails deberá implementar un programa de vigilancia epidemiológica porque es crucial en el ámbito laboral, y no solo porque protege la salud de los clientes y empleados, sino que también contribuye a la reputación y sostenibilidad de la empresa.

Exámenes Médicos Ocupacionales (Profesiograma)

Los exámenes médicos ocupacionales están regulados en Colombia por la Resolución 2346 de 2007 y la Resolución 1918 de 2009. A continuación, te ofrezco una definición y las principales características de estos exámenes según dichas normativas

Resolución 2346 de 2007:

Regula la práctica de exámenes médicos ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas de los trabajadores, con el fin de establecer y mantener su aptitud para desempeñar sus labores y prevenir enfermedades ocupacionales. Estos exámenes se dividen en varias categorías:

- Examen de ingreso: Se realiza antes de la vinculación laboral para evaluar si el trabajador es apto para el puesto de trabajo que va a desempeñar.
- Examen periódico: Se realiza a intervalos regulares para monitorear la salud del trabajador durante la relación laboral. La frecuencia depende del tipo de riesgo a que está expuesto.
- Examen de retiro: Se lleva a cabo al finalizar la relación laboral para determinar el estado de salud del trabajador al momento de su retiro.
- Exámenes post incapacidad o por cambio de funciones: Se realizan cuando el trabajador se reincorpora tras una incapacidad prolongada o cuando cambia de cargo, especialmente si el nuevo puesto tiene diferentes factores de riesgo.

Resolución 1918 de 2009:

Complementa la Resolución 2346 de 2007 y establece el contenido del formato de evaluación médica ocupacional, el cual debe ser diligenciado por el profesional de la salud encargado. Además, regula la confidencialidad y el manejo de los resultados, destacando que

solo puede tener acceso el trabajador y las entidades que se indique explícitamente, garantizando la protección de la información personal y médica.

Estos exámenes son parte fundamental de la gestión de riesgos laborales, ya que permiten detectar y prevenir problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.

1. Formato único de evaluación médica ocupacional.
2. Confidencialidad de la información
3. Propósito de los exámenes médicos ocupacionales
4. Recomendaciones medicas
5. Validez del diagnóstico medico

La empresa Sheila_Nails, debe implementar los exámenes médicos ocupacionales tal cual como está establecido en la norma, con el fin de darle cumplimiento y tener seguimiento sobre la salud de sus trabajadores.

A continuación, profesigramas de registro de exámenes médicos ocupacionales.

Puesto de trabajo	Riesgo asociado	Exámenes médicos ocupacionales	Periodicidad

Diagnóstico de Condiciones de Salud

El diagnóstico de condiciones de salud es el proceso mediante el cual se recolecta, analiza y evalúa la información sobre el estado de salud de los trabajadores, teniendo en cuenta los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral. Se realiza a través de exámenes médicos

ocupacionales, estudios epidemiológicos, encuesta de salud, y análisis de los reportes de enfermedades y accidentes laborales. Esto se hace bajo la normativa 1072 de 2015 y la resolución 2346 de 2007

Objetivos del diagnóstico de condiciones de salud

1. Identificar los riesgos para la salud
2. Evaluar el estado de los trabajadores
3. Monitorear el impacto de los factores del riesgo laboral
4. Prevenir enfermedades laborales
5. Mejorar las condiciones laborales

Herramientas para el diagnóstico de condiciones de SALUD

- Exámenes médicos ocupacionales
- Encuesta de salud
- Evaluaciones epidemiológicas
- Estadísticas de ausentismo y accidentes laborales
- Evaluaciones de riesgo psicosocial

Procedimientos para realizar un diagnóstico

1. Recolección de información
2. Análisis de datos
3. Identificación de patologías
4. Propuesta de intervención
5. Monitoreo y seguimientos

Beneficios del diagnóstico de condiciones de salud

- Prevención de enfermedades laborales

- Reducción de accidentes de trabajo
- Aumento de productividad
- Cumplimiento legal

La empresa Sheila_Nails, deberá implementar un diagnóstico de condiciones de salud, ya que este es una herramienta clave para identificar y mitigar riesgos en el entorno laboral, protegiendo tanto a los trabajadores como la empresa.

A continuación, un modelo para llevar un control de condiciones de salud.

Tabla 2 Modelo para control de condiciones de salud

Empleado	Cargo	Fecha del diagnóstico	Riesgos ocupacionales identificados	Resultados de exámenes médicos	Recomendacion es médicas	Medicinas preventivas adoptadas	Próximo seguimie nto

Encuesta Sociodemográfica

Es una herramienta que permite recopilar información clave sobre las características sociodemográficas de los trabajadores. Este tipo de encuesta facilita la identificación de factores que pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo, y contribuye a la personalización de las medidas preventivas y programas de bienestar laboral. Podemos remitirnos al decreto 1072 de 2015, que es la normativa que ampara este proceso.

Objetivos de la encuesta sociodemográfica

- Conocer el perfil de los trabajadores

- Identificar factores vulnerables
- Personalización de las intervenciones
- Cumplimiento normativo

Utilidad de la encuesta sociodemográfica

- Detección de riesgos laborales específicos
- Diseño de programas de salud y bienestar
- Monitoreo de factores psicosociales
- Evaluación de necesidades de capacitación

Recomendaciones para la implementación

- Confidencialidad de los datos
- Actualización periódica
- Análisis de información

La empresa Sheila_Nails deberá establecer un programa de encuesta sociodemográfica, esta le será útil para integrar la información demográfica y socioeconómica. Personalizar las mejores acciones preventivas y proteger la seguridad de los trabajadores.

Tabla 3 Modelo para implementar.

Edad

Grupo étnico

Estado civil

Escolaridad

Profesiones más

relevantes

Estado socioeconómico
Lugar de residencia
Ubicación por la localidad
Tipo de vivienda
Administradora de fondos
de pensiones
Número de hijos
Personas a cargo
Cabeza de familia
Persona en condición de
discapacidad
Tipo de discapacidad

Plan de Emergencia

El plan de emergencia es un conjunto de procedimientos organizados y detallados que establece las acciones a seguir en caso de situaciones críticas, como incendios, derrames de sustancias peligrosas, terremotos, explosiones, accidentes laborales graves, entre otras emergencias. La normativa que aplica en estos procesos son decreto 1072 de 2015 y decreto 2157 de 2017

Objetivo del plan de emergencia

- Proteger la vida y salud de los trabajadores y otras personas presentes en las instalaciones
- Minimizar daños a los bienes e infraestructura en la empresa
- Responder de manera rápida y efectiva ante una emergencia

- Facilitar la evaluación y manejo de situaciones peligrosas de manera organizada
- Cumplir con la normativa

Componentes del plan de emergencia

Evaluación de riesgo

Identificación de recursos

Estructura organizacional

Procedimientos de emergencia

Brigada de emergencia

Señalización

Capacitaciones simulacros

Coordinación externa

PONS (Procedimientos operativos normalizados)

Son documentos que establecen las instrucciones paso a paso para realizar tareas específicas de manera segura, eficiente y de acuerdo con la normativa vigente. Estos procedimientos son vitales en (SST) porque garantiza que todas las actividades se realicen bajo condiciones controladas, minimizando el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.

Características de los Pons

- Estandarización de actividades
- Cumplimiento normativo
- Control de riesgo
- Instrucciones claras
- Capacitación y formación

Estructura de un Pons

Título del procedimiento

Objetivo

Alcance

Responsables

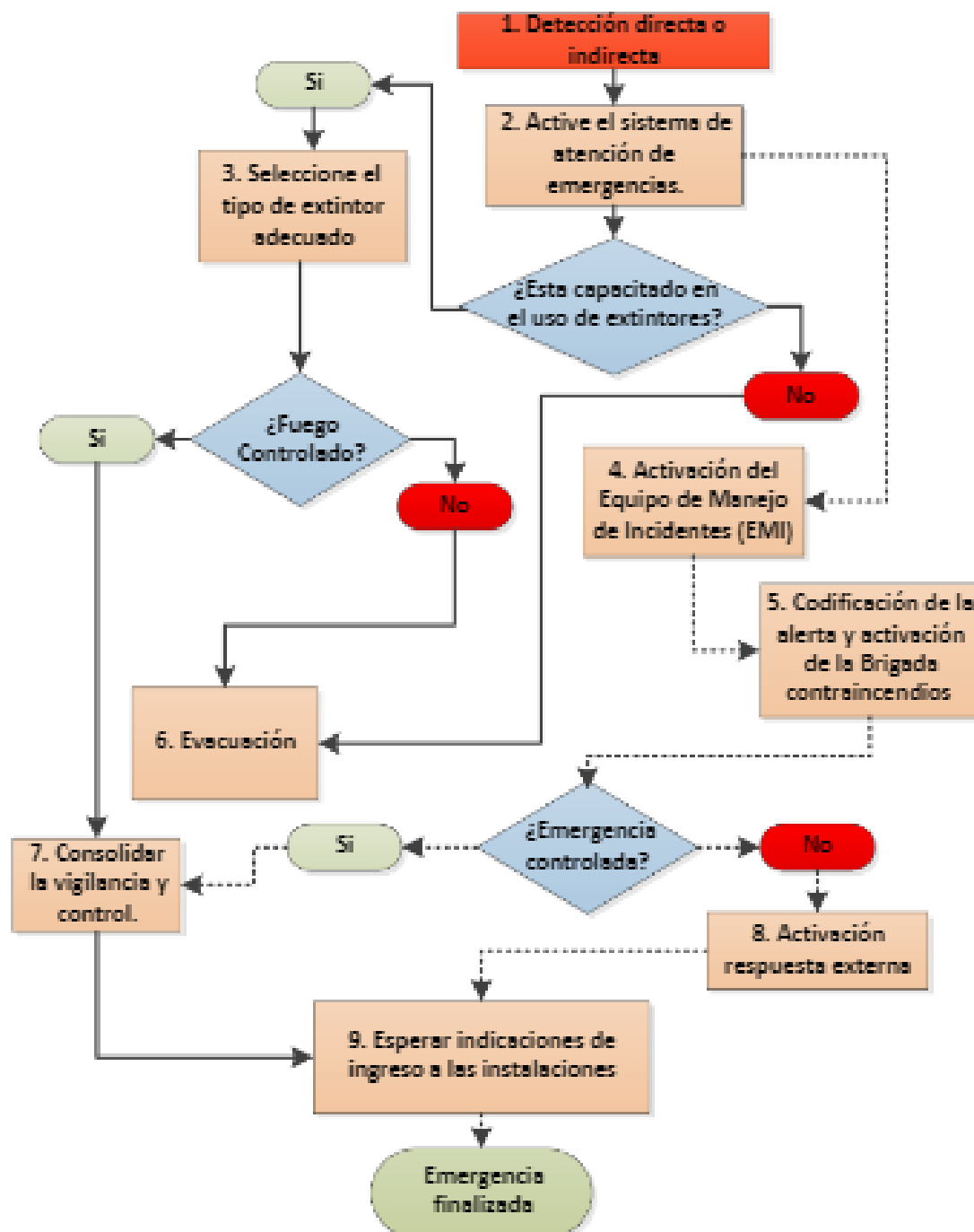
Equipo y material necesario

Descripción del procedimiento

Medidas de seguridad

Acciones correctivas

La empresa Sheila_Nails deberá implementar ambos procesos ya que son herramientas indispensables para prevenir y gestionar situaciones de riesgo en el lugar de trabajo y asegurar el bienestar de los trabajadores.



Plan de Evacuación

El Plan de Evacuación en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un conjunto de procedimientos detallados que indican cómo deben actuar los trabajadores y las personas presentes en una empresa o edificio en caso de una emergencia que

requiera evacuar las instalaciones (incendios, terremotos, fugas de gas, explosiones, etc.). Este plan tiene como principal objetivo preservar la vida y minimizar riesgos ante situaciones críticas.

Objetivos del Plan de Evacuación:

- Proteger la vida de los trabajadores y otras personas presentes.
- Organizar una evacuación rápida y segura hacia puntos de encuentro fuera del área de peligro.
- Facilitar la intervención de los equipos de emergencia (bomberos, ambulancias, etc.).
- Garantizar el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Componentes de un Plan de Evacuación:

Evaluación de Riesgos:

Rutas de Evacuación:

Puntos de Encuentro:

Equipos de Emergencia:

Responsabilidades de los Trabajadores

Señalización y Sistemas de Alerta:

Simulacros de Evacuación:

Capacitación:

Evaluación y Mejora Continua

Recomendaciones

Asegurar la accesibilidad: Asegúrese de que las rutas de evacuación sean accesibles para todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades.

Actualización continua: El plan debe revisarse y actualizarse regularmente, especialmente si hay cambios en la infraestructura o la plantilla de la empresa.

Involucrar a todo el personal: Todos los niveles de la organización deben participar en los simulacros y capacitaciones.

Normativa en Colombia:

El Decreto 1072 de 2015 exige a las empresas la implementación de planes de emergencia y evacuación como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), además de realizar simulacros periódicos que verifiquen la efectividad de dichos planes.

La empresa Sheila_Nails debe implementar un Plan de Evacuación bien estructurado es clave para garantizar la seguridad de los trabajadores y evitar daños mayores durante situaciones de emergencia.

Tabla 4 Modelo de control para un plan de evacuación.

Componentes	Descripción

Verificar

Indicadores de Gestión

La norma decreto 1072 de 2015 indica que se deben diseñar tres tipos de indicadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estructura

Artículo 2.2.4.6.20 del decreto 1072 del 2015, 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 política de seguridad y salud en el trabajo y que este comunicada.
- Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.
- El plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo su cronograma.
- La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del sistema de gestión de seguridad en el trabajo.
- La asignación de recursos humanos, físico y financiero y de índole requeridos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- La definición de método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en él se incluyen un instrumento para los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.
- La conformación y funcionamiento del comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo.

- Los documentos que soportan el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- 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 de intervención.
- La existencia de un plan para la prevención y atención de emergencia en la organización.
- La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Proceso

Artículo 2.2.4.6.21 del decreto 1072 de 2015, Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de 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 inicial (línea base)
- Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
- Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.
- Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.
- 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.

- Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias.

Resultado

Artículo 2.2.4.6.22. de decreto 1072 de 2015 Indicadores que evalúan el resultado 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 resultado, el empleador debe considerar entre otros:

Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.

Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo – SST.

El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.

Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.

El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.

La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.

Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

La empresa Sheila_Nails no cuenta con indicadores se recomienda que los implemente tal cual como está establecido en norma decreto 1072 de 2015.

Tabla 5 Modelos de Implementación

INDICADORES DE ESTRUCTURA

ESTRUCTURA						
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN DE VARIABLES		FÓRMULA	FRECUENCIA DEL REPORTE	FUENTE DE INFORMACIÓN
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG SST	Porcentaje de cumplimiento de criterios de estructura para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	a= Número de criterios legales de estructura del SG SST cumplidos.	b= Número total de criterios legales de estructura del SG SST.	$(a / b) * 100$	Anual	Lista de verificación para cumplimiento de requisitos normativos de estructura del SG SST.

INDICADORES DE PROCESO

PROCESO						
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN DE VARIABLES		FÓRMULA	FRECUENCIA DEL REPORTE	FUENTE DE INFORMACIÓN
EVALUACIÓN INICIAL SG SST	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos mínimos de la Resolución 0312 de 2019 del SG SST en la organización.	a= Número de estándares que presentan cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.	b= Número total de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.	$(a / b) * 100$	Anual	Evidencias de cumplimiento de los modos de verificación propuestos en la evaluación de cada uno de los estándares mínimos del SG SST según el Anexo Técnico 1 de la Resolución 0312 de 2019.
EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG SST	a= Número de actividades del Plan de Trabajo del SGSST ejecutadas en el periodo	b= Número de actividades del Plan de Trabajo del SGSST programadas en el periodo	$(a / b) * 100$	Mensual	Evidencias (registros) de la ejecución de las actividades del Plan de Trabajo del SGSST.
EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación Anual del SG SST	a= Número de actividades del Plan de capacitación del SGSST ejecutadas en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de capacitación del SGSST programadas en el periodo	$(a / b) * 100$	Mensual	Evidencias (registros) de la ejecución de las capacitaciones realizadas en el marco del SGSST.
EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS COLABORADORES	Porcentaje de funcionarios y contratistas a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de salud en el periodo	a= Número de funcionarios y contratistas a quienes se les evaluaron sus condiciones de salud en el periodo	b= Número de funcionarios y contratistas de la Entidad programados en el periodo	$(a / b) * 100$	Trimestral	Conceptos de exámenes médicos realizados e informe anual de condiciones de salud.

RESULTADO						
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN DE VARIABLES		FÓRMULA	FRECUENCIA DEL REPORTE	FUENTE DE INFORMACIÓN
LA EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE LAS INVESTIGACIONES DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES, ASÍ COMO, DE LAS INSPECCIONES DE SEGURIDAD.	Porcentaje de la gestión de las acciones de mejora de las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, de las inspecciones de seguridad.	a= Número de acciones de mejora gestionadas.	b= Número total de acciones de mejora identificadas.	$(a / b) * 100$	Semestral	Evidencias (registros) de la implementación de las acciones de mejora del SG SST, reportes del aplicativo de mejora.
CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la Entidad.	a= Número de programas eficaces para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los funcionarios y contratistas.	b= Número de programas para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los funcionarios y contratistas.	$(a / b) * 100$	Anual	Indicadores de Resultado de los Programas de Vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores
FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD	Por cada cien (100) funcionarios y contratistas que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	a= Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes	b= Número de funcionarios y contratistas en el mes	$(a / b) * 100$	Mensual	Reportes de Accidentalidad (incluye a todo el personal contratistas y funcionarios)

Artículo 30. Resolución 0312 De 2019

Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

A partir del año 2019 las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinan: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

En este cuadro esta toda la información detallada de cómo realizar este proceso para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 30 de la resolución 0312 de 2019.

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad mínima
Frecuencia de accidentalidad	Numero de meses que ocurre un accidente de trabajo en el mes	(número de accidentes de trabajo que se presenten en el mes / número de trabajadores en el mes) *100	Por cada (100) trabajadores que laboren en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidente	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	(número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes/ número de trabajadores en el mes) *100	Por cada (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdió X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	(número de accidente de trabajo mortales que se presentaron en el año/ total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) *100	En el año X% de accidentes de anual fueron mortales	Anual
	Numero de	(Número de	Por cada 100.000	

Prevalencia de enfermedad laboral	enfermedades laborales presentes en una población en un periodo de tiempo	casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo “Z” / Promedio de trabajadores en el periodo “Z”) * 100.000	trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo “Z” / Promedio de trabajadores en el periodo “Z”) * 100.000	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo “Z” / Promedio de trabajadores en el periodo “Z”) * 100.000	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajado programados en el mes) * 100	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Descripción detallada del contenido del cuadro.

Número de casos de enfermedad laboral: Corresponde a las enfermedades calificadas como laborales y no al número de personas con enfermedad laboral.

Días cargados: Es el número de días que se cargan o asignan a una lesión ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, siempre que la lesión origine muerte, invalidez o incapacidad permanente parcial. Los días cargados se utilizan solamente para el cálculo de los índices de severidad, como un estimativo de la pérdida real causada.

La constante 100.000 para los indicadores de enfermedad laboral es la utilizada por la Organización Mundial de Salud para la estadística internacional, permitiendo comparación estandarizada.

La X es el resultado de cada indicador.

Número de días de trabajo programados en el mes es igual a: el número de días de trabajo programados en la empresa por el número de trabajadores.

Respecto a los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo los empleadores y contratantes deben tener en cuenta lo siguiente:

- Deberán contabilizar para el cálculo de los indicadores, a todos los trabajadores dependientes e independientes, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas aquellas personas que presten sus servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de contratación en las instalaciones, sedes o centros de trabajo del empleador o contratante.
- No deberán crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- No se deben reconocer bonos, premios, sobresueldos o cualquier tipo de estímulo por no reportar accidentes, enfermedades o incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
- No les está permitido levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales. No se deben crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación. Conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

- Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal igual o superior a un (1) día, que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y tenido en cuenta para el cálculo de los indicadores de SST.
- Cada empresa definirá, establecerá de manera autónoma e independiente y tendrá los soportes correspondientes de los indicadores adicionales a los mínimos señalados en la presente Resolución a disposición del Ministerio del Trabajo, atendiendo los criterios señalados en los artículos 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21. Y 2.2.4.6.22. Del Decreto 1072 de 2015.

Auditoria

Artículo 2.2.4.6.29 decreto 1072 de 2015, Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Parágrafo. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

La empresa Sheila_Nails deberá implementar las auditoria de cumplimentó, en estas auditorías, se evaluará el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Revisión de Gerencia

La revisión por la gerencia es un elemento clave en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Este proceso implica una evaluación periódica de la alta dirección sobre el desempeño del SG-SST, con el fin de asegurar su eficacia, el cumplimiento de los objetivos y la mejora continua.

Objetivos de la Revisión por la Gerencia

- **Evaluar el Desempeño del SG-SST:** Analizar si el sistema está cumpliendo con los objetivos establecidos, su efectividad en la reducción de riesgos laborales y el cumplimiento de la normativa vigente.
- **Identificar Necesidades de Mejora:** Examinar las áreas que requieren mejoras o ajustes y proponer acciones correctivas o preventivas para alcanzar un nivel de cumplimiento óptimo.
- **Asegurar la Asignación de Recursos:** Determinar si los recursos asignados son suficientes y adecuados para la implementación y mantenimiento del SG-SST.
- **Revisar Cambios Externos e Internos:** Tener en cuenta cambios normativos, tecnológicos o en la organización que puedan afectar el SG-SST.
- **Fomentar una Cultura de Seguridad y Salud:** Involucrar a la gerencia en la promoción de una cultura de seguridad y salud dentro de la empresa.

Aspectos que la Gerencia debe revisar

- **Cumplimiento de Objetivos y Metas del SG-SST:** Verificar si se están alcanzando los objetivos de seguridad y salud laboral propuestos.

- Resultados de Auditorías Internas y Externas: Analizar los hallazgos de las auditorías para tomar decisiones correctivas y preventivas necesarias.
- Indicadores de Desempeño: Revisar los indicadores clave de desempeño, como tasas de accidentalidad, ausentismo y cumplimiento de capacitaciones.
- Revisión de Incidentes y Accidentes: Evaluar la frecuencia y gravedad de incidentes o accidentes laborales y la efectividad de las medidas implementadas para prevenirlos.
- Cumplimiento Normativo y Cambios Legislativos: Asegurarse de que el SG-SST cumpla con los requisitos legales vigentes y ajustarse a cualquier actualización de la normativa.
- Acciones Correctivas y Preventivas: Verificar que se hayan tomado las acciones correctivas y preventivas necesarias y evaluar su efectividad.
- Necesidades de Formación y Capacitación: Asegurar que los empleados hayan recibido la formación adecuada para cumplir con los procedimientos de seguridad.
- Documentación de la Revisión
- La gerencia debe documentar los resultados de la revisión del SG-SST en un informe que incluya:
 - Evaluación del desempeño y cumplimiento de los objetivos.
 - Acciones y decisiones tomadas para mejorar el SG-SST.
 - Cambios en los recursos o en el sistema, si es necesario.
 - Recomendaciones para la mejora continua del SG-SST.

Frecuencia de la Revisión

La revisión por la gerencia debe realizarse al menos una vez al año, o con una frecuencia mayor si existen cambios significativos en la organización, normativas o incidentes que lo justifiquen.

Esta revisión es fundamental para mantener un SG-SST alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, mejorar continuamente las condiciones de trabajo, y cumplir con las obligaciones legales del Decreto 1072 de 2015 en Colombia.

Actuar

Planes de Acción

Acciones Preventivas

Decreto 1072 del año 2015. Las acciones preventivas en este contexto se refieren a medidas implementadas para identificar y controlar los riesgos, antes de que provoquen incidentes laborales, el objetivo es mejorar las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo minimizando de que ocurran lesiones y enfermedades, ocupacionales o cualquier evento que puedan afectar la integridad física y mental de los trabajadores.

También es una acción para eliminar mitigar las causas de una no conformidad potencial, u otra situación potencial no deseable, esta acción buscan anticiparse a posibles riesgos para proteger la eficiencia y calidad de una operación y proyecto, contribuyendo a la mejora continua y al cumplimiento de normas y estándares.

Se le recomienda a la empresa Sheila_Nails implementar un plan de acciones preventivas ya que es muy importante y clave para garantizar, un funcionamiento eficiente, seguro y profesional de la empresa.

Estas acciones ayudan a la empresa a cumplir con todos los requisitos legales del SG-SST, y protegen la integridad de los trabajadores

Acciones preventivas	Descripción	Base legal

Acciones Correctivas

Decreto 1072 del año 2015, se refiere a medidas tomadas por una empresa para eliminar la causa de no conformidades, detectadas con el fin de evitar su recurrencia, también establece en el contexto del SG-SST, que todas las organizaciones deben implementar acciones correctivas, cuando se identifiquen fallos en los procesos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores estas acciones deben de estar basadas en los resultados de auditorías internas o externas, investigaciones de incidentes y otros procesos de evaluación.

Se le recomienda a la empresa Sheila_Nails, implementar acciones correctivas ya que estas tienen como el propósito de asegurar la mejora continua del SG-SST garantizando que las condiciones de trabajo sean cada vez más seguras y saludables.

La empresa también debe tener en cuenta identificar las causas raíz de la no conformidad o incidente, definir e implementar medidas para corregir y prevenir que el problema se repita, realizar seguimientos, a la eficacia de dichas acciones para asegurar que las soluciones adoptadas sean efectivas.

Actividades

Identificación de la no conformidad: Reconocer y documentar las no conformidades o desviaciones que afectan el SG-SST.

Planificaciones de las acciones correctivas: Definir y planificar las acciones que se llevaran a cabo especificando responsables recursos necesarios y plazos.

Seguimiento y verificación: Supervisar la efectividad de las acciones implementadas y verificar si la no conformidad ha sido corregida y no se repite.

Registro y documentación: Documentar todo el proceso de identificación, análisis, planificación, ejecución y seguimiento de las acciones correctivas.

Mejora continua: Utilizar los hallazgos para mejorar el sistema y prevenir que ocurran problemas similares en el futuro.

Todas estas actividades permiten mantener un sistema de gestión alineado con la normativa y contribuyen a la seguridad y salud de los trabajadores.

Acciones de Mejora

Decreto 1072 del año 2015, se refiere a la implementación de un ciclo de mejora que busca aumentar la eficacia del SG-SST, es decir la mejora continua es un componente clave dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo de la mejora continua es asegurar las condiciones de trabajo sean optimas, y seguras, garantizando la protección de todos los trabajadores frente a riesgos laborales, así como el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias.

Todo esto implica que la empresa Sheila_Nails debe de realizar revisiones periódicas, documentar hallazgos, y ajustar sus prácticas de seguridad y salud, en la empresa, para fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Las acciones de mejora, acción de optimización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la SST, de una forma coherente con su política, es decir se le

debe realizar seguimiento periódico a la implementación de las medidas de intervención, semanal

Este cuadro se usa para planificar, organizar, y evaluar las acciones de mejora que deben implementarse para un buen cumplimiento en la empresa.

Área de mejora	Acciones específicas	Responsables	Plazo de ejecución	Indicador de cumplimiento

Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, que deben adelantar los empleadores y contratantes y que se encuentran en proceso de desarrollo son:

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos
Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la	De septiembre a diciembre de 2017

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos
	debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.	asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	
Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018
Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. En esta fase la empresa	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de	De enero a octubre de 2019

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos
	deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	riesgos laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	
Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.	De noviembre de 2019 en adelante

Entre junio de 2017 y noviembre de 2019 se implementará el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las fechas que se especifican en la siguiente gráfica:



Durante estas fases las empresas aplicarán para la evaluación la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el

diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

En el mes de diciembre de 2019, los empleadores y contratantes objeto de la presente Resolución realizarán lo siguiente, acorde con la gráfica que aparece al final del presente artículo:

Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST del año 2020.



Artículo 26. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán:

- Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.
- Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.
- Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del año siguiente.

