

**IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO PARA COMERCIALIZADORA INVERDROGAS S.A.S**

**PRESENTADO POR:
LINA MARCELA FRANCO NINCO
PSICOLOGA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE GERENCIA
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD ECCI ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS
INDUSTRIALES
VICERRECTORIA DE EDUCACION ABIERTA Y A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

CALI

2016

**IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO PARA COMERCIALIZADORA INVERDROGAS S.A.S**

**PRESENTADO POR:
LINA MARCELA FRANCO NINCO
PSICOLOGA**

DIRECTOR

MARIA FERNANDA PABÓN VIDAL

**UNIVERSIDAD ECCI ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS
INDUSTRIALES
VICERRECTORIA DE EDUCACION ABIERTA Y A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

CALI

2016

TABLA DE CONTENIDO

1. TITULO DE PROYECTO	9
2. INTRODUCCION	9
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
4. JUSTIFICACION	11
5. OBJETIVOS	13
5.1 Objetivo General.....	13
5.2 Objetivos Específicos	13
6. MARCO REFERENCIAL	15
6.1 Marco Teórico	15
6.2 Marco Conceptual.....	17
6.3 Marco Legal.....	23
6.3.1 Estructura Jurídica.....	23
7. DISEÑO METODOLOGICO	29
7.1 Generalidades de la Empresa.....	30
8. EVALUACION INICIAL.....	31
CAPITULO II.....	34
9. RECOMENDACIONES FRENTE A LA POLITICA (art 5,6 y 7)	35
9.1 Política Integral.....	36
10. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO	38
10.1 Condiciones de salud.....	38
11. DESCRIPCION DETALLADA DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA	42
12. MAPA DE PROCESOS.....	43
13. MANUAL DE FUNCIONES	44
14. REGLAMENTO INTERNO.....	43
14.1 Reglamento de Higiene y seguridad industrial.....	45
15. PRESUPUESTO SG-SST.....	46

CAPITULO III	52
16. OBLIGACIONES (art 8, 9 y 10)	53
16.1 Obligaciones del Empleador.....	53
16.2 Obligaciones de la ARL	57
16.3 Responsabilidades de los Trabajadores	58
17. RENDICION DE CUENTAS (art 8)	59
18. RECURSOS DE LA EMPRESA (art 8).....	60
18.1 Recurso Humano	60
18.2 Recurso Financiero	61
18.3 Recurso Locativo.....	61
18.4 Recurso Técnico	62
18.5 Recurso Físico y Tecnológico	62
19. IDENTIFICACION ANUAL DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE RIESGOS (Artículos 8, 12 y 15)	63
19.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS GTC 45 DE 2012.	64
20. PLAN DE TRABAJO ANUAL (Artículos 8, 12 y 17).	84
21. PROGRAMA DE CAPACITACION (Artículos 8, 11 y 20).	85
22. REGISTRÓ DE ENTREGA DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. (Artículo 12).....	86
23. REGISTRO DE ENTREGA DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD, DE LAS FICHAS TÉCNICAS Y DEMÁS INSTRUCTIVOS INTERNOS DE SST. (Artículo 12).	87
24. COPASST. (Artículo 12)	88
25. REPORTES E INVESTIGACIONES DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES Y	
26. ENFERMEDADES LABORALES. (Artículo 12).	89
27. BRIGADAS DE EMERGENCIAS. (Artículos 12 y 25)	90
28. PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA. (Artículos 12 y 24).....	93
29. FORMATO REGISTRO DE INSPECCIONES A LAS INSTALACIONES, MAQUINAS O EQUIPOS. (Artículos 12 y 24).....	103

CAPITULO IV	104
30. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). (Artículos 19, 20, 21 y 22)	105
29.1 Ficha técnica del Indicador Para La Evaluación Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) de la estructura.	105
29.1.1. Indicador para la evaluación de la estructura del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	106
29.2 Ficha Técnica del Indicador Para La Evaluación del Proceso del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST).	107
29.2.1 Indicador para la evaluación del proceso del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	108
29.3 Ficha técnica del Indicador Para La Evaluación del Resultado del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST).	109
29.3.1 Indicador para la evaluación del resultado del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	110
CAPITULO V	111
30. GESTIÓN DEL CAMBIO. (Artículo 26)	112
31. PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ESPECIFICACIONES RELATIVAS A LAS COMPRAS O ADQUISICIONES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS. (Artículo 27)	113
32. NORMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PROVEEDORES, TRABAJADORES DEPENDIENTES, TRABAJADORES COOPERADOS, TRABAJADORES EN MISIÓN, CONTRATISTAS Y SUS TRABAJADORES O SUBCONTRATISTAS. (Artículo 28)	114
CAPITULO VI	115
33. AUDITORIAS DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST. (Artículos 29 y 30)	116
34. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. (Artículo 30).	123

CAPITULO VII	125
35. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. (Artículo 33).....	126
36. MEJORA CONTINUA. (Artículo 34).....	127
CAPITULO VIII	128
37. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA. (Artículo 35).....	129
38. SANCIONES. (Artículo 36).	130
39. TRANSICIÓN. (Artículo 37).....	131
40. ACTIVIDADES A TENER EN CUENTA UNA VEZ IMPLEMENTADO EL SG-SST.	132
41. CONCLUSIONES	174
42. BIBLIOGRAFIA	175

ANEXOS

Anexo 1 Formato Evaluación Inicial	134
Anexo 2 Presupuesto del SG-SST	163
Anexo 3 Formato Rendición de cuentas.	164
Anexo 4 Matriz de peligros	165
Anexo 5 Formato Plan de trabajo.....	165
Anexo 6 Formato Plan de Capacitación.....	166
Anexo 7 Formato Registro de equipos y elementos de protección personal.	166
Anexo 8: Formato Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas y demás instructivos internos de SST	167
Anexo 9 Formato Acta de reuniones.....	168
Anexo 10: Formato Visitas a los puestos de trabajo.....	169
Anexo 12: Formato Gestión del Cambio.	170
Anexo 13: Formato Identificación y evaluación de las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios.....	171
Anexo 14: Formato Divulgación de Accidentes.	172
Anexo 15: Formato Actividades a tener en cuenta una vez implementado el sistema.	173

TABLAS

Tabla No. 1 Tasa de accidentalidad.	12
Tabla No. 2 Normas.	23
Tabla No. 3 Decretos.	24
Tabla No. 4 Circulares.	28
Tabla No. 5 Número de trabajadores.	30
Tabla No. 6 Género.	38
Tabla No. 7 Áreas.	38
Tabla No. 8 Edad.	38
Tabla No. 9 Estado Civil.	39
Tabla No. 10 Escolaridad.	40
Tabla No. 11 Información reglamento de higiene y seguridad industrial.	46
Tabla No. 12 Riesgo existentes.	48
Tabla No 13 Matriz de peligros nivel de deficiencia.	69
Tabla No 14 Matriz de peligros nivel de exposición.	70
Tabla No 15 Matriz de peligros Nivel de probabilidad	70
Tabla No. 16 interpretación nivel de probabilidad.	71
Tabla No. 17 Matriz de peligros nivel de consecuencia.	71
Tabla No. 18 Nivel de riesgo.	72
Tabla No. 19 Interpretación nivel del riesgo.	72
Tabla No. 20 Factores de ponderación.	82
Tabla No. 21 Indicador para medir la estructura del sg-sst.	106
Tabla No. 22 Indicar para medir el proceso del sg-sst	108
Tabla No. 23 Indicador para medir el resultado del sg-sst.	110
Tabla No. 24 Criterio de sanciones por tamaño de empresa.	130

1. TITULO DEL PROYECTO

Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para comercializadora inverdrogas s.a.s

2. INTRODUCCIÓN

Entre las formas más importantes de realización personal, familiar y social está el trabajo y como tal debe ser digno, justo y acorde a las necesidades de quien lo realice, para evitar afectaciones de cualquier índole.

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general.

Comercializadora Inverdrogas S.A.S. por medio de tan importante proceso como lo es el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y con el compromiso social que vela por las mejoras condiciones del personal directo e indirecto, trata como principal objetivo la implementación del mencionado sistema.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad.

Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano.

A medida que pasan los años, las empresas han visto la necesidad de proteger a las personas que allí laboran, debido a tantos accidentes y/o enfermedades que se han venido presentado, han visto y son más considerados de la importancia que se le debe dar al bienestar de cada persona para que este a su vez pueda tener una calidad de vida cada vez mejor. En general, se puede decir que en Colombia se ha mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en los últimos tiempos. Comercializadora Inverdrogras s.a.s, tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y enfermedades laborales, y ante todo generar ambientes sanos para los colaboradores.

4. JUSTIFICACION

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo nace de la necesidad que tienen las empresas, en la cual se requiere ciertos procesos para no incurrir en acciones que afecten en el normal desarrollo de las actividades que pongan en riesgo la salud de los trabajadores. Por tal razón este Sistema proporcionará a todo el personal mejores condiciones laborales buscando una optimización en cada uno de los procesos para el mejoramiento tanto de los servicios como de los productos, además la disminución de costos y la reducción de riesgos en las operaciones, logrando de esta manera cumplir con todos los objetivos y metas establecidas llevando a cabo proyectos y planes que favorezcan a la empresa, garantizando en un futuro el crecimiento de la organización.

Al implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, mejorará la calidad de vida así como el bienestar de los trabajadores generando un ambiente de trabajo adecuado creando entre otros un sentido de pertenencia con la empresa y con sus respectivas labores.

En una de las ARL más grande del país se presentaron en los últimos 5 años, 5.520.000 días perdidos. Lo que significa que en una empresa productiva de 11.000 empleados pare su producción durante un año.

Tabla No. 1 Tasa de accidentalidad

TASA	2011	2012	2013	2014	2015
ACCIDENTALIDAD	7.25	7.23	6.41	7.70	7.49
MORTALIDAD	6.01	6.29	8.93	6.31	5.83

* Por cada 100 trabajadores se accidentaron casi 8 en el año 2014 y se han accidentado casi 4 a junio del año 2015.

* Por cada 100,000 trabajadores fallecieron 6 en el año 2014 y ya han fallecido 3 a junio del año 2015. (Dr Ivan, 2015, págs. 5, 6)

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general:

Diseñar, documentar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), para que de esta manera se pueda determinar el nivel y la identificación de los peligros, con el fin de mantener las condiciones laborales que garanticen en nuestros colaboradores y terceros el bienestar físico y mental.

5.2 Objetivos específicos:

- ❖ Cumplir la normatividad legal vigente en nuestro país.
- ❖ Mantener el mayor nivel de bienestar, protegiendo las condiciones físicas y mentales de nuestros colaboradores, logrando así la disminución de los accidentes de trabajo y anticipándonos al origen de los mismos.
- ❖ Propender por un ambiente de trabajo seguro y sano en sus condiciones ocupacionales, con equipos, herramientas y procedimientos acordes a las áreas intervenidas.
- ❖ Mantener los recursos materiales preservando las mejores condiciones en la operación, logrando así disminuir todo lo concerniente a las pérdidas.

- ❖ Trabajar en pro de la cultura del autocuidado, de la importancia de su rol en la organización y de lo que esto significa para la empresa.

- ❖ Hacer seguimiento y controlar de forma constante las variaciones en cada una de las actividades encomendadas.

- ❖ Cumplir con la normatividad de lo que respecta al medio ambiente y controlando igualmente el manejo de residuos.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 MARCO TEORICO

Es una metodología dinámica de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales y el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los servidores públicos del Departamento en su área de trabajo, permitiendo la implementación, desarrollo y orientación de las actividades de prevención y control de dichos factores en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento.

Para Qué Sirve:

- ❖ Para obtener información necesaria sobre las condiciones de trabajo.
- ❖ Permite priorizar las actividades preventivas y de control de acuerdo a los riesgos detectados.
- ❖ Para el análisis y orientación de las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Bogotá en marzo del año 2015 se reunieron para elaborar estrategias conjuntas y evaluar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de las empresas del país, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, realizó un encuentro con Acopi, Andi, Fenalco, Fasecolda y las 10 Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

En el encuentro se buscaron estrategias para fortalecer el trabajo que vienen adelantando las empresas con sus trabajadores y contratistas y que se adoptó mediante Decreto 1443 de 2014 ahora 1072 de 2015.

El nuevo Sistema de Gestión obliga a los empleadores a realizar un reconocimiento permanente de las condiciones de trabajo, que inciden en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores, permitiendo realizar las acciones de mejora continua.

Para ello, las ARL vienen realizando asesoría y asistencia técnica para que los empleadores cumplan con lo definido en el nuevo Sistema y vigilarán su cumplimiento dentro de sus empresas afiliadas.

Así mismo, las ARL implementan estrategias de asesorías abiertas, cursos virtuales con intensidad horaria de 8 a 25 horas de capacitación de la norma y la utilización de material de apoyo, guías, boletines informativos, correos electrónicos y página web, entre otras. (Andrea, 2014, págs. 9, 10)

La autora Andrea (2014) hizo un llamado para que las empresas que “*aún no han iniciado con el proceso de la implementación del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo inicien cuanto antes porque este es un proceso que nos va a permitir disminuir los accidentes y enfermedades de nuestros trabajadores*” (pág. 10)

6.2 MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **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 SGSST, 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.

- ❖ **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- ❖ **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- ❖ **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
 - Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
 - Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los. Mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- ❖ **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- ❖ **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y Demás útiles

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

- ❖ **Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico 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 éste.
- ❖ **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 período 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 SGSST.
- ❖ **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 éstos.
- ❖ **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.

6.3 MARCO LEGAL

6.3.1 ESTRUCTURA JURIDICA

Como miembros participantes y directamente involucrados por la normatividad nacional e internacional, se dispone de las mismas para garantizar la integridad de la vida y salud de los colaboradores y es por ello que se toman como referencia la siguiente normatividad:

Tabla No. 2 Normas

		NORMAS	
NORMATIVIDAD	FECHA		REFERENCIA
Ley 100	23-dic-93	Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de la reforma de la seguridad social, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.	
Ley 1562	11-jul-12	Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	
Ley 1010	23-ene-06	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otro hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo.	
Ley 776 Ministerio de la Protección Social	17-dic-02	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales	
Ley 9 Ministerio de la Protección Social:	24-ene-79	Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	

Tabla No. 3 Decretos

		DECRETOS
NORMATIVIDAD	FECHA	REFERENCIA
Decreto 1072	Mayo 26 de 2015	Comprende un compendio de normas en todo lo referente a la seguridad social y el derecho laboral.
Decreto 472	Marzo 17 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1477.	Agosto 5 de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1443.	Julio 31 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).
Decreto 1607 Ministerio de la Protección Social.	Agosto 6 de 2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

		DECRETOS	
NORMATIVIDAD	FECHA	REFERENCIA	
Decreto 1122.	Junio 26 de 1999	Por el cual se dictan normas para suprimir trámites, facilitar la actividad de los ciudadanos, contribuir a la eficiencia y eficacia de la Administración Pública y fortalecer el principio de la buena fe. Se hace referencia al Sistema de Trabajo y Seguridad Social en el capítulo XVII, artículo 189 (revisión pensión de invalidez); artículo 194 (Reclamaciones ARL); artículo 198 (subsistema de información sobre reconocimiento de pensiones); artículo 200 (determinación de la pérdida de capacidad laboral) y artículos 206 y 207 (supresión de la inscripción de empresas de alto riesgo ante la Dirección de Riesgos Profesionales y direcciones regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).	
Decreto 1507	Agosto 12 de 2014	Nuevo manual para la calificación, para casos que no se encuentran en litigio y nacen posterior a 12 Febrero 2015.	
Decreto 917.	Mayo 28 de 1999	Por el cual se establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.	
Decreto 1530.	Agosto 26 de 1996	Donde se reglamentan los procedimientos de afiliación a las ARL, de clasificación de empresas con varios frentes de trabajo, reporte e investigación de accidentes de trabajo con muerte del trabajador y actividades relacionadas con empresas de servicios temporales: afiliación al Sistema de Seguridad Social, suministro de elementos de protección personal, inducción al programa y actividades a cargo de las empresas usuarias.	
Decreto 2150.	Diciembre 5 de 1995	Artículo 116 se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo (clases 4 y 5) a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes del 5 de Febrero de 1996.	
Decreto 1436	Julio 27 de 1995	Donde se reglamenta el Manual de Calificación de invalidez.	
Decreto 1832.	Agosto 3 de 1994	Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales/ se modifica por el decreto 1477 del 5 de Agosto de 2014.	
Decreto 1831 del Ministerio de la Protección Social.	Agosto 3 de 1994	Se expide la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1772 Del Ministerio de la Protección Social.	Agosto 3 de 1994	Se reglamenta la afiliación a las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.	
Decreto 1295 del Ministerio de la Protección Social.	Junio 22 de 1994	Por el cual se determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Laborales. Se modifica por la Ley 1562	
Decreto 614 del Ministerio del trabajo y seguridad social.	Marzo 14 de 1984	"Bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país".	

		DECRETOS
NORMATIVIDAD	FECHA	REFERENCIA
Decreto 1072	Mayo 26 de 2015	Comprende un compendio de normas en todo lo referente a la seguridad social y el derecho laboral.
Decreto 472	Marzo 17 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1477.	Agosto 5 de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1443.	Julio 31 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).
Decreto 1607 Ministerio de la Protección Social.	Agosto 6 de 2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1122.	Junio 26 de 1999	Por el cual se dictan normas para suprimir trámites, facilitar la actividad de los ciudadanos, contribuir a la eficiencia y eficacia de la Administración Pública y fortalecer el principio de la buena fe. Se hace referencia al Sistema de Trabajo y Seguridad Social en el capítulo XVII, artículo 189 (revisión pensión de invalidez); artículo 194 (Reclamaciones ARL); artículo 198 (subsistema de información sobre reconocimiento de pensiones); artículo 200 (determinación de la pérdida de capacidad laboral) y artículos 206 y 207 (supresión de la inscripción de empresas de alto riesgo ante la Dirección de Riesgos Profesionales y direcciones regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
Decreto 1507	Agosto 12 de 2014	Nuevo manual para la calificación, para casos que no se encuentran en litigio y nacen posterior a 12 Febrero 2015.
Decreto 917.	Mayo 28 de 1999	Por el cual se establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.
Decreto 1530.	Agosto 26 de 1996	Donde se reglamentan los procedimientos de afiliación a las ARL, de clasificación de empresas con varios frentes de trabajo, reporte e investigación de accidentes de trabajo con muerte del trabajador y actividades relacionadas con empresas de servicios temporales: afiliación al Sistema de Seguridad Social, suministro de elementos de protección personal, inducción al programa y actividades a cargo de las empresas usuarias.
Decreto 2150.	Diciembre 5 de 1995	Artículo 116 se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo (clases 4 y 5) a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes del 5 de Febrero de 1996.
Decreto 1436	Julio 27 de 1995	Donde se reglamenta el Manual de Calificación de invalidez.
Decreto 1832.	Agosto 3 de 1994	Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales/ se modifica por el decreto 1477 del 5 de Agosto de 2014.

Decreto 1831 del Ministerio de la Protección Social.	Agosto 3 de 1994	Se expide la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1772 Del Ministerio de la Protección Social.	Agosto 3 de 1994	Se reglamenta la afiliación a las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto 1295 del Ministerio de la Protección Social.	Junio 22 de 1994	Por el cual se determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Laborales. Se modifica por la Ley 1562
Decreto 614 del Ministerio del trabajo y seguridad social.	Marzo 14 de 1984	“Bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país”.
Resolución 1792 Ministerio de la Protección Social	03-may-90	Valores Límites Permisibles para la Exposición Ocupacional al Ruido.
Resolución 1016 del Ministerio de la Protección Social	31-mar-89	Reglamentación de la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Se actualiza Trabajo en Alturas por la Resolución 1409 de 2012 como Reglamento de Protección Contra Caídas.
Resolución 2013	06-jun-86	Reglamentación a la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional: elección, funciones y obligaciones, entre otros aspectos.
Resolución 8321 Ministerio de la Protección Social	04-ago-83	Normas sobre protección y conservación de la audición, de la salud y la audición de las personas.
Resolución 2400 del Ministerio de la Protección Social	22-may-79	Disposiciones sobre vivienda, Higiene y Seguridad Industrial en establecimientos de trabajo.

Tabla No. 4 Circulares

CIRCULARES		
NORMATIVIDAD	FECHA	REFERENCIA
Circular Unificada	22-abr-04	Unificar instrucciones para vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Circular 01	10-jul-97	Presentación por parte de la ARP del compromiso de <u>servicios, anexo a la afiliación de cada empresa.</u>
Circular 02	10-jul-97	Reglamenta la prohibición a la ARL de hacer devoluciones en dinero, asumir responsabilidades de Salud Ocupacional o reemplazar o desplazar personas en las empresas afiliadas.
Circular 03	10-jul-97	Establece el envío de información estadística por parte de la ARP sobre el Sistema de Riesgos Laborales al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Circular 04	10-jul-97	Define aspectos sobre el procedimiento de clasificación y pago de la cotización de Riesgos Laborales según el Decreto
Circular 05	01-oct-97	Aclara el procedimiento de traslado de las empresas entre diferentes ARL.
Circular 01	10-mar-98	Reglamenta asuntos relacionados con carnetización, divulgación de la política de salud ocupacional, tasa de accidentalidad, balance social y operativo y guías técnicas.
Circular 01	08-feb-08	Inscripción del equipo interdisciplinario de Medicina Laboral de las Administradoras de Riesgos profesionales, instrucciones sobre periodos de actuación de las juntas de calificación de invalidez.
Circular 02	20-feb-02	Planes de trabajo anual y financiación de los programas de Promoción y prevención que deben adelantar los empleadores, las Administradoras de Riesgos Laborales y la ARL ISS.
Circular 03	17-oct-02	Suspende temporalmente las circulares 01 y 02 de 2002, e informa sobre los artículos a modificar del decreto 1295 de agosto de 1994.
Circular 001	17-jun-03	Vigilancia y Control para la afiliación Promoción y Prevención en Riesgos Profesionales.
Circular Unificada	22-abr-04	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Murcia, 2015, págs. 17, 18, 19, 20, 21)

7. DISEÑO METODOLOGICO

El siguiente proyecto se realizó basado en la norma 1072 del 2015.

Etapas de implementación

- *Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.
- * Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- *Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.
- *Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- *Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- *Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.
- *Medición y evaluación de la gestión en SST.
- *Acciones preventivas o correctivas.

7.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

RAZÓN SOCIAL: Comercializadora Inverdrogras s.a.s

NIT: 815.003.592-9

UBICACIÓN: Calle 28 No. 25-50

CLASE DE RIESGO: I (Administrativos) III y IV (Operativos)

TELÉFONO SEDE PRINCIPAL: 286-71-02 / 3184115797

REPRESENTANTE LEGAL: Álvaro Díaz

NUMERO DE TRABAJADORES

Tabla No. 5 número de trabajadores

	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos	5	6	6
Mensajero		2	2
Obra Labor	2		
Total	7	8	15

8. EVALUACION INICIAL

Con el fin de realizar la implementación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de manera ordenada, el Decreto 1072 en su Capítulo IV Artículo 16 establece:

“La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

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

La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.

2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa debe ser anual.
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores debe ser anual.
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.

8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

9. Evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

10. La Evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

NOTA: Teniendo en cuenta lo anterior y que el proceso se requiere como base para establecer prioridades en la implementación del sistema, nos hemos anticipado al estricto orden para así tener la coherencia requerida y puedan ser consecuentes en la política y demás tareas desarrolladas.

Anexo 1 Formato Evaluación Inicial

Sugerimos como método para realizar la evaluación inicial el propuesto por el Ministerio, el cual anexamos a continuación y es importante anotar, que cada ARL cuenta con un método de evaluación mínimo de estándares y que igualmente sirve para conocer el alcance que tiene su empresa a la fecha.

CAPITULO II

9. RECOMENDACIONES FRENTE A LA POLITICA. (Artículos 5, 6 y 7).

1. Importante dejar registró en acta de la divulgación de la misma y su alcance ante el COPASST.
2. Fijar en lugares visibles para la accesibilidad de todos los trabajadores y demás partes interesadas.
3. En caso de modificar la misma tener en cuenta que se debe conservar el alcance y los objetivos que exige la norma.
4. De incluir medio ambiente como objetivo, se debe tener en cuenta que habrá que cumplir con todo lo referente a su normatividad y establecer un programa que garantice su efectividad.

Estas recomendaciones se realizan debido a que todo lo anterior es susceptible de auditoria por el ministerio.

9.1. POLITICA INTEGRAL.

Santiago de Cali, 16 de Agosto de 2016

Comercializadora inverdrogas es una empresa dedicada a al comercio de productos farmacéuticos comprometida con sus colaboradores, manteniendo y mejorando el bienestar de todos y para ello ha establecido como una de sus prioridades más importantes la implementación y el respectivo desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Todo lo anterior, con el fin de propender por fortalecer la promoción de la calidad de vida laboral y su mejoramiento constante, buscando prevenir la accidentalidad, optimizando los recursos, mejorando los indicadores y sin afectar bajo ningún aspecto la comunidad en general y el medio ambiente.

Para el logro de los compromisos anteriormente expuestos, la organización ha definido lo siguiente:

1. Poner en funcionamiento el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cumplir disposiciones conexas al sistema en salud ocupacional y llevar a cabo la normatividad vigente con base en los artículos del ministerio de la protección social y ambiente.
2. Como organización comprometida de manera integral establece que todos los niveles de la organización son responsables de velar por la promoción de un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los compromisos y el reglamento interno de trabajo y la normatividad vigente.

3. Las condiciones o factores de riesgo que pueden afectar colaboradores, contratistas y empresas de servicio temporal, son prioridad en la toma de decisiones por parte de la gerencia y demás áreas que intervienen en la toma de decisiones.
4. Todos los colaboradores, contratistas y terceros, deben participar con la cultura de autocuidado de la organización y cumplir con las normas, reglamentos y directrices del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
5. Igualmente deben los colaboradores, contratistas y terceros participar en las acciones de mejora de seguridad y salud ocupacional, así como también velar por la preservación de las instalaciones.
6. Para el cumplimiento de los objetivos propuestos, la organización ha asignado un recurso humano y el recurso económico necesario que garantice la implementación y el desarrollo del sistema, contribuyendo con el fomento de la salud y la puesta en práctica de estilos de vida y trabajo saludables.
7. Para la mejora continua del sistema, la alta dirección realizará las respectivas auditorias y tomará las acciones del caso.

ALVARO DIAZ
Gerente General

10. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

10.1. Condiciones de salud

Para el conocimiento de la población e implementación de programas de acuerdo a sus necesidades, se deben tener en cuenta lo siguiente:

Composición general de la población.

Tabla No. 6 Género

GENEROS	CANTIDAD	% DE PARTICIPACION
Personal femenino		
Personal masculino		
TOTAL		

Composición demográfica de la población.

Tabla No. 7 Áreas

AREAS	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Personal administrativo			
Personal operativo			
TOTAL			

Composición por rangos de edad.

Tabla No. 8 Edad

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
18 a 25 años			
26 a 30 años			
31 a 35 años			
36 a 40 años			
41 a 45 años			
46 a 50 años			
51 a 55 años			
55 años o más			
TOTAL			

Composición según estado civil

Tabla No. 9 Estado Civil

ESTADO CIVIL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Soltero			
Casado			
Unión libre			

Composición según grado de escolaridad

Tabla No. 10 Escolaridad

ESCOLARIDAD	TOTAL
Primaria sin terminar	
Primaria completa	
Secundaria sin terminar	
Secundaria completa	
Educación no formal incompleta	
Educación no formal completa	
Pregrado incompleto	
Pregrado completo	
Post grado	

a. Perfil Epidemiológico

El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros (Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores) exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.

La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirómetros, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente, resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

11. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

Se denomina actividad económica a todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular.

Para la economía y las finanzas, una actividad es cualquier proceso que ocurre de manera organizada con el fin último de generar productos, o también bienes y servicios, que en un contexto dado contribuirán al progreso económico de un grupo, sociedad o nación.

Actividad Económica

La Empresa comercializadora inverdoprogras realiza como actividad económica el Comercio al por menor de productos farmacéuticos, medicinales y odontológicos; artículos de perfumería, cosméticos y de tocador, en establecimientos especializados.

Las áreas de gestión que tiene la organización son: la dirección general, administración, mercadeo y ventas, producción, contable y financiera, sistemas, logística, distribución y auditorías

12. MAPA DE PROCESOS

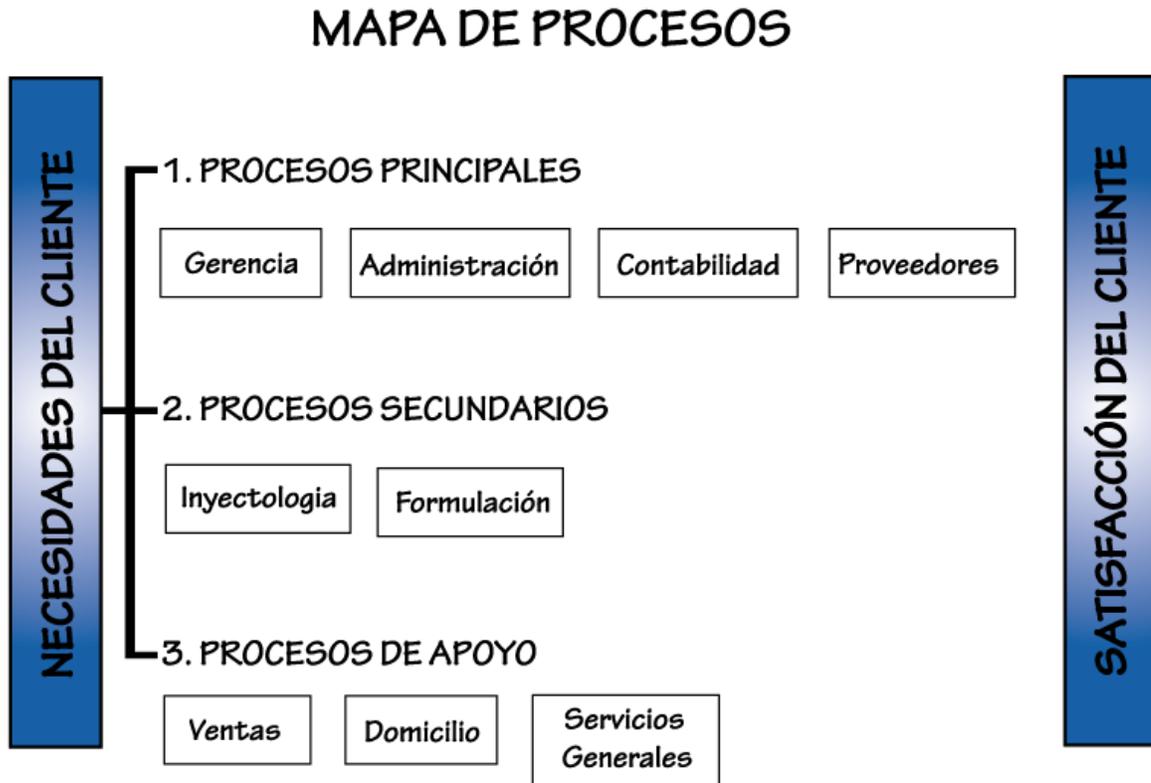


Figura 1 Mapa de proceso

Fuente: <https://www.google.com.co/search?q=mapa+de+proceso+de+una+drogueria&source>

13. MANUAL DE FUNCIONES

El manual de Funciones es una herramienta que permite verificar a cada empresa, lo que debe hacer cada empleado, según el grado salarial y el nivel jerárquico en que se encuentra ubicado dentro de la organización.

Pretende mejorar la calidad, eficacia y productividad del Talento humano de la empresa, y su principal objetivo es propiciar en la Institución la dinámica del cambio tendiente al logro de la competitividad, conscientes de la importante tarea de la formación profesional frente al país, al ciudadano y al cambiante mundo.

14. REGLAMENTO INTERNO

El reglamento interno de trabajo hace parte integral del contrato de trabajo, por tanto todo trabajador que inicie una relación laboral en una empresa tendrá la obligación de acatarlo y cumplir con las obligaciones que de él emanen, así estas no estén descritas en el contrato que suscribe al iniciar labores.

De acuerdo con los art.104 y siguientes del Código sustantivo del trabajo, están obligados a tener un reglamento interno de trabajo todos los empleadores (personas naturales o jurídicas) que ocupen a más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente, si la empresa es comercial; o las que ocupen a más de diez (10), si la empresa es industrial; o las que ocupen a más de 20, si la empresa está dedicada a actividades agrícolas, ganaderas o forestales.

14.1 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El reglamento de higiene y seguridad industrial es obligatorio para las empresas que tengan más de 10 trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo Artículo 349.

Tenga en cuenta que no se requiere enviar el reglamento de higiene y seguridad industrial a radicar en el Ministerio de la Protección Social (Ley 962 de 2005 Artículo 55), pero sí debe ubicarlo en por lo menos dos lugares visibles de su sitio de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo Artículo 351).

Tabla No. 11 información reglamento de higiene y seguridad industrial

INFORMACION	
Identificación	
Nombre de la empresa	
Ciudad	
Departamento	
Dirección	
Teléfono	
Sucursales	
Nombre de la ARL	
Clase de Tipo de Riesgo Asignado por la ARL	
Código de la Actividad Económica	

ARTICULO 1º. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2º. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 3º. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todo los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de

agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTICULO 4º. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

Tabla No. 12 Riesgos Existentes

RIESGOS EXISTENTES	
R. Físicos	
R. Biológico	
R. Ergonómico	
R. Locativo	
R. Naturales	
R. Químico	
R. Mecánico	
R. Psicosociales	
R. Eléctrico	
R. Transito	
Otros Riesgos	

PARAGRAFO: A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5°. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 6°. La empresa ha implementado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7°. Este reglamento permanecerá exhibido por lo menos en dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con el Auto Aprobatorio, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8°. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Protección Social y durante el tiempo que la empresa se conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

NOTA: Referente al reglamento interno de trabajo, de manifestar inducción del trabajador al cargo es importante dejar evidencia del mismo.

NOMBRE Y FIRMA
Representante Legal

15. PRESUPUESTO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG – SST).

El decreto 1072 en el artículo 8, obligaciones de los empleadores se debe definir y asignar los recursos financieros para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora del sistema de gestión, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Igualmente en el Artículo 17, planificación del sistema de gestión, numeral 5 se debe definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Anexo 2 Formato presupuesto

CAPITULO III

16. OBLIGACIONES (Artículos 8, 9 y 10)

16.1 Obligaciones del empleador

- ❖ El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
- ❖ Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- ❖ Rendición de cuentas al interior de la empresa a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- ❖ Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en

la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- ❖ Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

- ❖ Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

- ❖ 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.

- ❖ El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

- ❖ Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

- ❖ Debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.

- ❖ Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de

peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

- ❖ Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.

- ❖ Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.

- ❖ Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- ❖ Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- ❖ Debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

- ❖ Debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

16.2 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):

- ❖ Capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-.SST.

- ❖ Prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SG-SST.

16.3 Responsabilidades de los trabajadores

- ❖ Procurar el cuidado integral de su salud
- ❖ Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- ❖ Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
- ❖ Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- ❖ Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
- ❖ Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

17. RENDICIÓN DE CUENTAS. (Artículo 8).

El Decreto 1073 en su Capítulo III, artículo 8 y numeral 3 hace referencia a la rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables.

La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

Anexo 3 Formato Rendición de cuentas.

18. RECURSOS DE LA EMPRESA. (Artículo 8).

Con base en lo establecido en el Artículo 34 del decreto 1072 y con el fin de llevar a cabo de forma efectiva la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se han dispuesto los siguientes recursos:

18.1 Recurso Humano.

Tanto la gerencia como el área de recursos humanos dispondrán de tiempo necesario y la dedicación para el efectivo desarrollo del mismo.

Igualmente para su implementación, ejecución, evaluación, seguimiento y mejora continua, se cuenta con las áreas afines, como lo son:

- ❖ Integrantes del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).

- ❖ Comité de convivencia laboral.

- ❖ Administradora de riesgos laborales ARL.

- ❖ Intermediario de riesgos laborales.

18.2 Recursos Financieros:

Se dispondrán de recursos equivalentes en tiempo de trabajo, refrigerios, material publicitario o de impresión interna y la reinversión en actividades que serán coordinadas con la administradora de riesgos laborales.

18.3 Recurso Locativo:

Se dispone de espacios tales como:

- ❖ Salón para la realización de reuniones
- ❖ Carteleras exclusivas para el sistema
- ❖ Actividades para la divulgación
- ❖ Equipos temáticos para manejo de archivos, cuadros, consultas, etc.

18.4 Recursos Técnicos:

Con base en las actividades de rutina y las establecidas por el SG-SST, basadas en el panorama de factores de riesgo se tendrán en cuenta las siguientes:

- ❖ Exámenes médicos ocupacionales periódicos para el ingreso y salida de colaboradores.
- ❖ Programas de capacitación, entrenamiento y formación.
- ❖ Equipos para el óptimo manejo de emergencias de la brigada.
- ❖ Programación de actividades para la evaluación de puestos y condiciones de trabajo.

18.5 Recursos físicos y tecnológicos:

Para la adecuada implementación del sistema, se cuenta con instalaciones locativas propias y el respectivo acondicionamiento mobiliario para la realización de cualquier actividad.

19. IDENTIFICACIÓN ANUAL DE PELIGROS Y EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS. (Artículos 8, 12 y 15)

Se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de poder priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

La matriz de peligros se entenderá como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

19.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS GTC 45 DE 2012.

El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de la Seguridad y la Salud Ocupacional, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

Todos los empleados deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales.

El procedimiento de valoración de riesgos que se describe en la Guía Técnica Colombiana GTC 45/2012 está destinado a ser utilizado en:

- ❖ Situaciones en que los peligros puedan afectar la seguridad o la salud y no haya certeza de que los controles existentes o planificados sean adecuados, en principio o en la práctica.
- ❖ Organizaciones que buscan la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y el cumplimiento de los requisitos legales.
- ❖ Situaciones previas a la implementación de cambios en sus procesos e instalaciones.

Clasificación de los Factores de Riesgo

❖ **Riesgos Físicos**

Podemos definirlos como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma pueden afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio.

❖ **Riesgos Químicos**

Se define como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

❖ **Riesgo Psicolaboral**

Son aquellos que se generan por la interacción del trabajador con la organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas.

❖ **Riesgo Ergonómico**

Son aquellos generados por la inadecuada relación entre el trabajador y la máquina, herramienta o puesto de trabajo.

❖ **Riesgos de Seguridad**, Estos están conformados por:

Mecánico: Son generados por aquellas condiciones peligrosas originados por máquinas, equipos, objetos, herramientas e instalaciones; que al entrar en contacto directo generan daños físicos, como golpes, atrapamientos, amputaciones, caídas, traumatismos y/o daños materiales. Generalmente se encuentra por herramientas, equipos defectuosos, máquinas sin la adecuada protección, sin mantenimiento, vehículos en mal estado, puntos de operación, mecanismos en movimiento y/o transmisión de fuerza, etc.

- ✓ **Eléctricos:** Están constituidos por la exposición a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones energizadas, alta tensión, baja tensión, energía estática, subestaciones eléctricas, plantas generadoras de energía, redes de distribución, cajas de distribución, interruptores, etc. Que al entrar en contacto con los trabajadores que no posean ningún tipo de protección pueden provocar lesiones, quemaduras, shock, fibrilación ventricular, etc.

- ✓ **Locativos:** Comprende aquellos riesgos que son generados por las instalaciones locativas como son edificaciones, paredes, pisos, ventanas, ausencia o inadecuada señalización, estructuras e instalaciones, sistemas de almacenamiento, falta de orden y aseo, distribución del área de trabajo. La exposición a estos riesgos puede producir caídas, golpes, lesiones, daños a la propiedad, daños materiales.

- ✓ **Saneamiento Básico Ambiental:** Hace referencia básicamente al riesgo relacionado con el manejo y disposición de residuos y basuras a cualquier nivel de la industria. Este riesgo incluye el control de plagas como roedores, vectores entre otros.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

Dónde: NP = Nivel de probabilidad

$$NC = \text{Nivel de consecuencia}$$

A su vez, para determinar el NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

Dónde: ND = Nivel de deficiencia

$$NE = \text{Nivel de exposición}$$

Para determinar el nivel de deficiencia (ND) se utiliza la siguiente tabla:

Tabla No. 13 Matriz de peligros nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligros que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambas.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia de medidas preventivas existentes es moderada o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo esta controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV). Véase la tabla 7.

Para determinar el Nivel de Exposición (NE) se aplican los siguientes criterios:

Tabla No. 14 Matriz de peligros nivel de exposición

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

Para determinar el nivel de probabilidad (NP) se combinaron los resultados de las tablas anteriores en la siguiente tabla:

Tabla No. 15 Matriz de peligros Nivel de probabilidad

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

El resultado de la tabla 8, se interpreta de acuerdo con el siguiente significado:

Tabla No. 16 interpretación nivel de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación 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.

Se determina el nivel de consecuencia según los siguientes parámetros:

Tabla No. 17 Matriz de peligros nivel de consecuencia

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

Los resultados de las dos tablas anteriores se combinan en la siguiente tabla para obtener el nivel de riesgo y se interpreta con la tabla 12.

Tabla No. 18 Nivel de riesgo

Nivel de riesgo 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

Tabla No. 19 interpretación nivel del riesgo

Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de 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.
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 aceptable.

Decidir si el riesgo es aceptable o no

Una vez determinado el nivel de riesgo, la organización debería decidir cuales riesgos son aceptables y cuáles no. En una evaluación completamente cuantitativa es posible evaluar el riesgo antes de decidir el nivel que se considera aceptable o no aceptable. Sin embargo, con métodos semicuantitativos tales como el de la matriz de riesgos, la organización debería establecer que categorías son aceptables y cuáles no.

Para hacer esto, la organización debe primero establecer los criterios de aceptabilidad, con el fin de proporcionar una base que brinde consistencia en todas sus valoraciones de riesgos.

Anexo 4 Matriz de peligros

ESCALA DE VALORACIÓN DE RIESGOS CUALICUANTITATIVA

La escala para la valoración para los factores de riesgo que generan enfermedades profesionales.

❖ ILUMINACIÓN

Alto: Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial con sombras evidentes y dificultad para leer.

Medio: Percepción de algunas sombras al ejecutar actividad (escribir).

Bajo: Ausencia de sombras

❖ RUIDO

Alto: No escuchar una conversación a tono normal a una distancia entre 40 cm – 50 cm.

Medio: Escuchar la conversación a una distancia de 2m en tono normal.

Bajo: No hay dificultad para escuchar una conversación a tono normal a más de 2m.

❖ **RADIACIONES IONIZANTES**

Alto: Exposición frecuente (una vez por jornada o turno o más).

Medio: Ocasionalmente y/o vencida.

Bajo: Rara vez casi nunca sucede la exposición.

❖ **RADIACIONES NO IONIZANTES**

Alto: Seis horas o más de exposición por jornada o turno.

Medio: Entre dos a seis horas por jornada o turno.

Bajo: Menos de dos horas por jornada o turno.

❖ **TEMPERATURAS EXTREMAS**

Alto: Percepción subjetiva de calor o frío luego de permanecer cinco minutos en el sitio.

Medio: percepción de algún disconfort con la temperatura luego de permanecer 15 min.

Bajo: Sensación de confort térmico.

❖ VIBRACIONES

Alto: Percibir sensiblemente vibraciones en el puesto de trabajo.

Medio: percibir moderadamente vibraciones en el puesto de trabajo.

Bajo: existencia de vibraciones que no son percibidas.

❖ POLVOS Y HUMOS

Alto: Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia al cabo de 15 min.

Medio: Percepción subjetiva de emisión de polvo sin deposito sobre superficies pero si evidenciable en luces, ventanas, rayos solares etc.

Bajo: Presencia de fuentes de emisión de polvos sin la percepción anterior.

❖ GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLEPTICAMENTE

Alto: Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.

Medio: Percepción de olor entre uno y tres metros del foco emisor

Bajo: Percepción de olor a menos de 1 metro del foco

❖ GASES Y VAPORES NO DETECTABLES ORGANOLEPTICAMENTE.

Cuando en el proceso que se valora exista un contaminante no detectable organolépticamente se considera en grado medio en atención a sus posibles consecuencias.

❖ LIQUIDOS

Alto: Manipulación permanente de productos químicos líquidos (varias veces en la jornada o turno).

Medio: Una vez por jornada o turno

Bajo: Rara vez u ocasionalmente se manipulan líquidos.

❖ VIRUS

Alto: Zona endémica de fiebre amarilla, dengue o hepatitis con casos positivos entre los trabajadores en el último año. Manipulación de material contaminado y/o paciente o exposición a virus altamente patógenos con casos de trabajadores en el último año.

Medio: Igual al anterior sin casos en el último año

Bajo: Exposición a virus no patógenos sin casos de trabajadores.

❖ BACTERIAS

Alto: Consumo o abastecimiento de aguas sin tratamiento físico- químico. Manipulación de material contaminado y/o pacientes con casos de trabajadores en el último año.

Medio: Tratamiento físico-químico del agua sin pruebas en el último semestre.

Manipulación de material contaminado y/o pacientes sin casos de trabajadores en el último año.

Bajo: Tratamiento físico-químico del agua con análisis bacteriológico periódico.

Manipulación de material contaminado y/o pacientes sin casos de trabajadores anteriormente.

❖ HONGOS

Alto: Ambiente húmedo y/o manipulación de muestras o material contaminado y/o pacientes con antecedentes de micosis en los trabajadores.

Medio: Igual al anterior, sin antecedentes de micosis en el último año en los trabajadores.

Bajo: Ambiente seco y manipulación de muestras y material contaminado sin casos previos de micosis en los trabajadores.

❖ SOBRECARGA Y ESFUERZOS

Alto: Manejo de cargas mayores de 25 Kg. y/o un consumo necesario de más de 901 kcal/jornada.

Medio: Manejo de cargas entre 15 Kg. y 25 Kg. y/o consumo necesario entre 601 y 900 kcal/jornada.

Bajo: Manejo de cargas menores de 15 Kg. y/o consumo necesario de menos de 600 kcal/jornada.

❖ POSTURA HABITUAL

Alto: De pie con una inclinación superior a 15 grados.

Medio: Siempre sentado (toda la jornada o turno) o de pie con inclinación menor de 15 grados.

Bajo: De pie o sentado indistintamente.

❖ DISEÑO DEL PUESTO

Alto: Puesto de trabajo que obliga al trabajador a permanecer siempre de pie.

Medio: Puesto de trabajo sentado, alternando con la posición de pie pero con mal diseño del asiento.

Bajo: Sentado y buen diseño del asiento.

❖ MONOTONIA

ALTO: Ocho horas de trabajo repetitivo y solo o en una cadena.

Medio: Ocho horas de trabajo repetitivo y en grupo.

Bajo: Con poco trabajo repetitivo.

❖ SOBRETIEMPO

Alto: Más de doce horas por semana y durante cuatro semanas o más.

Medio: De cuatro a doce horas por semana y durante cuatro semanas o más.

Bajo: Menos de cuatro horas semanales.

❖ CARGA DE TRABAJO

Alto: Más del 120% del trabajo habitual. Trabajo contra el reloj. Toma de decisión bajo responsabilidad individual. Turno de relevo 3x8.

Medio: Del 120% al 100% del trabajo habitual. Turno de relevo 2x8.

Bajo: Menos del 100% del trabajo habitual. Jornada partida con horario flexible. Toma de decisión bajo responsabilidad grupal.

❖ ATENCIÓN AL PÚBLICO

Alto: Más de un conflicto en media hora de observación del evaluador.

Medio: Máximo un conflicto en media hora de observación del evaluador.

Bajo: Ausencia de conflictos en media hora de observación del evaluador.

Valoración de los Factores de Riesgo: El segundo paso para completar el diagnóstico de las condiciones de trabajo es la valoración cual cuantitativa de cada uno de los factores de riesgo identificados; esta valoración permite jerarquizarlos, mediante el Grado de Peligrosidad (GP).

Una vez se determina el valor por cada factor de riesgo se ubica dentro de una escala de grado de peligrosidad así:



Grado de repercusión (GR)

Finalmente, se considera el número de trabajadores afectados por cada factor de riesgo a través de la inclusión de una variable que pondera el grado de peligrosidad por un factor de ponderación que tenga en cuenta grupos de expuestos. En esta forma se puede visualizar claramente cual riesgo debe ser tratado prioritariamente.

De acuerdo con lo anterior los factores de ponderación se establecen con base en el porcentaje expuestos del número total de trabajadores por lo tanto será particular para cada empresa. La siguiente tabla brinda un ejemplo al respecto:

Tabla No. 20 factores de ponderación

Porcentaje de expuestos	Factor de ponderación
1-20%	1
21-40%	2
41-60%	3
61 80%	4
81 al 100%	5

La escala para priorizar por grado de repercusión es la siguiente: (SI FP = 5 como en este ejemplo):



El grado de repercusión es el resultado del producto entre el grado de peligrosidad y el factor de ponderación:

$$GR = GP \times FP$$

Con base en los resultados obtenidos se puede priorizar los diferentes factores de riesgo bien sea por peligrosidad o por repercusión o por los dos

20. PLAN DE TRABAJO ANUAL (Artículos 8, 12 y 17).

El plan de trabajo anual se realiza para alcanzar cada uno de los objetivos que se especifican, con actividades claras para su desarrollo, determinando responsables y los recursos necesarios.

Firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Anexo 5 Formato Plan de trabajo

21. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. (Artículos 8, 11 y 20).

Se debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, adoptando y manteniendo disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes y obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Este programa proporciona conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, se hace extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Este programa se revisará mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa con el fin identificar las acciones de mejora.

Adicionalmente a todos los trabajadores que ingresen por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, se realiza inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Anexo 6 Formato Plan de Capacitación

22. REGISTRO DE ENTREGA DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. (Artículo 12)

De acuerdo al artículo 12 del presente decreto numeral 8, el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, el registro de entrega de equipos y elementos de protección personal en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Anexo 7 Formato Registro de equipos y elementos de protección personal.

23. REGISTRO DE ENTREGA DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD, DE LAS FICHAS TÉCNICAS Y DEMÁS INSTRUCTIVOS INTERNOS DE SST. (Artículo 12).

De acuerdo al artículo 12 del presente decreto numeral 9, el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Anexo 8 Formato Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas y demás instructivos internos de SST.

24. COPASST. (Artículo 12)

Se deben anexar los soportes de la convocatoria, elección y conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del vigía de seguridad y salud en el trabajo y los soportes de sus actuaciones.

Anexo 9 Formato Acta de reuniones.

25. REPORTES E INVESTIGACIONES DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. (Artículo 12).

De acuerdo al artículo 12 del presente decreto numeral 11, el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Cada ARL cuenta con un formato especial para realizar los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, por lo cual se recomienda solicitar a la ARL actual de la empresa dichos formatos.

26. BRIGADAS DE EMERGENCIAS. (Artículos 12 y 25)

El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

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

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa.
2. Contar con los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.

5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias, implementar las acciones factibles para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.
8. Informar, capacitar y entrenar a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.
9. Identificar las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
10. **Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año** con la participación de todos los trabajadores.

11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles que incluya la atención de primeros auxilios.

12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.

13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

27. PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA. (Artículos 12 y 24)

En este programa se encuentra incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitores biológicos.

El desarrollo de estos programas toma como base exámenes médicos y paraclínicos así como las evaluaciones continuas que se realizan frente a factores de riesgo y demás análisis sobre tendencias que afectan la población expuesta a accidentes de trabajo, enfermedades laborales y además condiciones que generan ausentismo.

➤ SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

DEFINICIÓN.

Tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Actividades Generales

- ❖ Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

- ❖ Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán, como mínimo:
 - a) Accidentes de trabajo.
 - b) Enfermedades laborales.
 - c) Panorama de riesgos.

- ❖ Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

- ❖ Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

- ❖ Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

- ❖ Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.

- ❖ Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

- ❖ Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- ❖ Colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa, Adicionalmente elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.

- ❖ Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios. (Se sugiere y se anexa formato para registrar evidencia de la visita).

- ❖ Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- ❖ Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- ❖ Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- ❖ Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- ❖ Promover actividades de recreación y deporte.

Anexo 10 Formato Visitas a los puestos de trabajo.

➤ **SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DEFINICIÓN**

El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

ACTIVIDADES

- Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.
- Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
- Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.

- Conceptuar sobre los proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.
- Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.
- Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.
- Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.
- Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones sustitución de materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos, operaciones u otras medidas, con el objeto de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.
- Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.

- Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.
- Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.
- Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.
- Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal, que suministren a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.
- Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.
- Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.

- Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.

- Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vía de circulación y señalización de salidas y de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

- Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

a) **RAMA PREVENTIVA:**

Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

b) **RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL**

Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

c) RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS

Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma, comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

- Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.
- Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimiento de los riesgos en el trabajo.
- Asesorar y colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
- Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

- Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado.

❖ SUBPROGRAMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

DEFINICIÓN

El subprograma de Gestión ambiental es el conjunto de actividades dirigidas a generar una mayor eficiencia en los procesos, de forma que provea el ahorro de los recursos y materias primas, y su vez un ambiente sano y seguro para los trabajadores, encaminando a acciones de saneamiento básico en la empresa.

Actividades

- Identificar y cumplir con los requisitos legales referentes a gestión ambiental.
- Identificación los aspectos presentes en las empresa y labores realizadas que puedan afectar el medio ambiente.
- Implementar medidas de mitigación y / o compensación de los impactos identificados.
- Actualizar y mantener el subprograma de gestión integral de residuos sólidos.

28. FORMATO REGISTRO DE INSPECCIONES A LAS INSTALACIONES, MAQUINAS O EQUIPOS. (Artículos 12 y 24).

Las inspecciones de seguridad son observaciones sistemáticas para identificar los peligros, riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo que de otro modo podrían pasarse por alto, y de ser así es muy probable que sufran un accidente, por tanto podemos decir que las Inspecciones ayudarán a evitar accidentes.

Los beneficios de las Inspecciones son:

- Identificar peligros potenciales.
- Detectar, identificar y corregir condiciones y sub estándares en el área de trabajo.
- Corregir actos sub estándares de los empleados.
- Determinar cuándo el equipo o herramienta presenta condiciones sub estándares.

Para este proceso se requiere contar con formato de registro de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos.

Anexo 11 Formato Registro de inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos.

CAPITULO IV

29. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). (Artículos 19, 20, 21 y 22)

29.1. Ficha técnica del Indicador Para La Evaluación Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) de la estructura.

Se tendrá en cuenta las variantes requeridas en el artículo 20 de la ley 1072 y a fin de garantizar la mejora continua y el cumplimiento del resultado esperado, se considera cumplido el indicador cuando se logran en un 80% las respuestas positivas que requiere la norma en mención.

La validación de la información será realizada directamente por el COPASST y será el presidente del mismo quien genere el informe y/o califique.

La periodicidad del reporte será de forma trimestral y será conocido por todo el personal en publicaciones que se realizaran al interior de la compañía.

29.1.1. Indicador para la evaluación de la estructura del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Se tendrá en cuenta el cumplimiento de lo relativo a la estructura con base a los siguientes aspectos:

Tabla No 21 indicador para medir la estructura del sg-sst

INDICADOR PARA MEDIR ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG - SST		
REQUISITO	CUMPLIMIENTO	
	SI	NO
Existe la Política de SST y esta comunicada.		
Se cumplen los Objetivos y metas de SST.		
Existe el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.		
Se Asignaron responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del SG-SST.		
Se Asignaron los recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del SG-SST.		
Se encuentra Definido el método para la identificación de los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, incluido un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.		
Se encuentra Conformado y funcionando el Comité Paritario o Vigía de seguridad salud en el trabajo.		
Se encuentran disponibles los Documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.		
Existe el Procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.		
Existe el Plan para la prevención y atención de emergencias en la organización.		
Se encuentra Definido el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.		

29.2. Ficha Técnica del Indicador Para La Evaluación del Proceso del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST).

Se tendrá en cuenta las variantes requeridas en el artículo 21 de la ley 1072 a fin de garantizar la mejora continua y el cumplimiento del resultado esperado, se considera cumplido el indicador cuando se logran en un 80% las respuestas positivas que requiere la norma en mención.

La validación de la información será realizada directamente por el COPASST y será el presidente del mismo quien genere el informe y/o califique.

La periodicidad del reporte será de forma trimestral y será conocido por todo el personal en publicaciones que se realizaran al interior de la compañía.

29.2.1. Indicador para la evaluación del proceso del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Se tendrá en cuenta el cumplimiento de lo relativo al proceso con base a los siguientes aspectos:

Tabla No 22 indicar para medir el proceso del sg-sst

INDICADOR PARA MEDIR EL PROCESO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG - SST		
REQUISITO	CUMPLIMIENTO	
	SI	NO
Se encuentra la Evaluación inicial (línea base).		
Existe la Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.		
Existe la Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
Existe Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados		
Se Evalúan las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.		
Se Ejecutan 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.		
Se Ejecuta el cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados.		
Se Desarrollan los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.		
Se Cumple con los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.		
Existe Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.		
Se Ejecuta el plan para la prevención y atención. de emergencias.		
Se cuenta con una estrategia de conservación de los documentos.		

29.3. Ficha técnica del Indicador Para La Evaluación del Resultado del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST).

Se tendrá en cuenta las variantes requeridas en el artículo 22 de la ley 1072 a fin de garantizar la mejora continua y el cumplimiento del resultado esperado, se considera cumplido el indicador cuando se logran en un 80% las respuestas positivas que requiere la norma en mención.

La validación de la información será realizada directamente por el COPASST y será el presidente del mismo quien genere el informe y/o califique.

La periodicidad del reporte será de forma trimestral y será conocido por todo el personal en publicaciones que se realizaran al interior de la compañía.

29.3.1. Indicador para la evaluación del resultado del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Se tendrá en cuenta el cumplimiento de lo relativo al resultado con base a los siguientes aspectos:

Tabla No 23 indicador para medir el resultado del sg-sst

INDICADOR PARA MEDIR EL RESULTADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG - SST		
REQUISITO	CUMPLIMIENTO	
	SI	NO
Se Cumple con los requisitos normativos aplicables.		
Se Cumplen los objetivos propuestos en seguridad y salud en el trabajo (SST).		
Se Cumple con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.		
Existe la Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.		
Existe 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.		
Se cumple con los programas de vigilancia epidemiológica, de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.		
Existe la Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.		
Existe un Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.		
Existe un Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.		
Se Evalúa el cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados (si aplica).		

CAPITULO V

30. GESTIÓN DEL CAMBIO. (Artículo 26)

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.

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

Anexo 12 Formato Gestión del Cambio.

**31. PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR LA IDENTIFICACIÓN Y
EVALUACIÓN DE LAS ESPECIFICACIONES RELATIVAS A LAS COMPRAS O
ADQUISICIONES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS. (Artículo 27)**

De acuerdo al Artículo 27 del presente decreto el empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

Anexo 13 Formato Identificación y evaluación de las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios.

**32. NORMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA
PROVEEDORES, TRABAJADORES DEPENDIENTES, TRABAJADORES
COOPERADOS, TRABAJADORES EN MISIÓN, CONTRATISTAS Y SUS
TRABAJADORES O SUBCONTRATISTAS. (Artículo 28)**

El Artículo 28 del presente decreto menciona que el empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

CAPITULO VI

33. AUDITORIAS DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST. (Artículos 29 y 30).

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. Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. La auditoría debe abarcar:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores.
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.

- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- El desarrollo del proceso de auditoría y la evaluación por parte de la alta dirección.

Acciones Preventivas y correctivas.

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente decreto y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos laborales.
- Adoptar, planificar, aplicar, comprobar de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
- Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

1. OBJETIVO DE LA AUDITORIA

Planificar e implementar programas de auditorías internas para el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo, a través de confrontaciones de los resultados emitidos frente a los objetivos proyectados, con el propósito de establecer el cumplimiento de los requisitos de gestión y determinar las acciones correctivas y preventivas pertinentes.

2. ALCANCE:

Este procedimiento se aplica a la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implementado.

3. PROCEDIMIENTO:

Las actividades del procedimiento de auditoría se describen a continuación:

3.1 Programación:

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.

3.2 Selección del auditor:

Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

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.

3.3 Trabajo de Escritorio:

Según el proceso a auditar se toman los documentos pertinentes y se realiza trabajo de escritorio donde el auditor revisa la documentación y elabora la lista de chequeo, de acuerdo al cronograma establecido se ejecuta la auditoria, iniciando con la reunión de apertura donde se informa a los responsables el alcance de la auditoria, el tiempo aproximado de duración y todos los aspectos relevantes a esta.

3.4 Ejecución de la auditoría:

El proceso de auditoría, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores.
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.

- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- El desarrollo del proceso de auditoría.
- La evaluación por parte de la alta dirección.

Los conceptos de auditoria serán independientes y basados únicamente, en la evidencia objetiva recolectada, se determina si existen no conformidades de acuerdo a los resultados, si no hubo hallazgos de no conformidades la auditoria queda cerrada.

Después de terminada la auditoria se realiza la reunión de cierre donde el auditor informa a los responsables los resultados de la auditoria interna e informa si se presentaron no conformidades, si se presentaron no conformidades se redactan en la Tabla de acciones correctivas y preventivas (Procedimiento acciones correctivas y preventivas).

3.5 Elaboración del informe:

Se elabora el informe de auditorías describiendo el resultado de la misma y se entrega al líder del proceso auditado anexando las no conformidades levantadas si se detectaron.

Se realiza el seguimiento con los responsables del proceso con el fin de verificar el plan de acción de las no conformidades y su implementación, la eficacia de las mismas es verificada por el Director de Calidad según el tiempo estipulado por el líder del proceso responsable.

Si las no conformidades no fueron cerradas se solicita una nueva acción de mejora y se le realiza seguimiento nuevamente, si las no conformidades fueron cerradas se cierra la auditoria y se inicia nuevamente el proceso de acuerdo a lo estipulado.

34. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. (Artículo 30).

La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen adicionen o sustituyan.

La investigación de los accidentes e incidentes de trabajo tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas.

Que conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, los comités paritarios de salud ocupacional o vigías ocupacionales deben participar en la investigación de los accidentes de trabajo mortales que ocurran en las empresas donde laboran.

La empresa debe solicitar a la respectiva ARL el formato para la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, dado que es propio de cada administradora.

Se debe informar los resultados de las investigaciones a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Anexo 14 Formato Divulgación de Accidentes.

CAPITULO VII

35. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. (Artículo 33).

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

36. MEJORA CONTINUA. (Artículo 34).

El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

CAPÍTULO VIII

37. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA. (Artículo 35).

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

Actualmente las ARL están realizando el respectivo curso y certifican la idoneidad, sin embargo consideramos que deberá en algún momento existir legislación ampliando o describiendo el alcance.

38. SANCIONES. (Artículo 36).

El incumplimiento a lo establecido en el presente decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

El Decreto número 472 del 17 de marzo de 2015 reglamentó normas para la aplicación de la misma, donde permite clausurar el lugar de trabajo paralizar o prohibir de forma inmediata trabajos o tarea y hasta el cierre definitivo de la empresa.

Igualmente define el criterio de proporcionalidad y razonabilidad estipulando las cuantías acordes al tamaño de la empresa, así;

Tabla No. 24 criterio de sanciones por tamaño de empresa

TAMAÑO DE LA EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES	ACTIVOS TOTALES EN NUMERO DE SMMLV	ART 13, INCISO 2 LEY 1562 (DE 1 A 500 SMMLV)	ART 30, LEY 1562 (DE 1 A 10000 SMMLV)	ART 13, INCISO 4 DE LA LEY 1562 (DE 20 A 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	<500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a <5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100000 a 610000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran Empresa	De 201 o más	> 610000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

39. TRANSICIÓN. (Artículo 37).

Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir del 31 de Julio de 2014, entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

- Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores. (A partir del 1 de Febrero de 2016).
- Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores. (A partir del 1 de Agosto de 2016).
- Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores. (A partir del 1 de Febrero de 2017).

40. ACTIVIDADES A TENER EN CUENTA UNA VEZ IMPLEMENTADO EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(SG-SST).

Con el fin de lograr una óptima implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), recomendamos que para hacer los ajustes que se requieran y propenden por la mejora continua se finalice antes de lo requerido en la norma.

Igualmente sugerimos se fije un cronograma de actividades de seguimiento toda vez que se consigna en el decreto su periodicidad para evitar incumplimientos y posibles sanciones.

Anexamos planeador que contiene las actividades a tener en cuenta.

Anexo 15 Formato Actividades a tener en cuenta una vez implementado el sistema.

ANEXOS

Anexo No. 1 Evaluación Inicial

FORMATO NUM: _____		EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST.					
CONVENCIONES:							
C: Cumple / NC: No cumple / NA: No Aplica / NV: No se verifico							
Establecer en observaciones las razones por las cuales no aplica o no se verifico el criterio.							
I. PLANIFICACION							
1. IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA EMPRESA - CENTRO DE TRABAJO,							
Estándar: La empresa tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
1.1	Hay un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), vigente para el año, adoptado de acuerdo al tamaño y características de la empresa.					Decreto SGSST Art 4	Solicitar las evidencias que demuestren que hay un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) vigente para el año.
1.2	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra adoptado de acuerdo al tamaño y características de la empresa.					Decreto SGSST Art 4	Solicitar las evidencias que demuestren que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra adoptado de acuerdo con el tamaño y características de la empresa.
2. RECURSOS							
Estándar: La empresa dispone de las personas y de los recursos físicos, económicos y tecnológicos necesarios para coordinar y desarrollar Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
2.1	La alta dirección designó un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quien tiene funciones específicas y tiempo definido para cumplir tal tarea.					Decreto SGSST art 6 numeral 10	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable, las funciones que se le asignaron y el tiempo que debe destinar al SG-SST.

2.2	Si la empresa tiene menos de veinte trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo						Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
2.3	Si la empresa tiene entre veinte (20) y cincuenta (50) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos ochenta (80) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo						Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.
2.4	Si la empresa tiene entre cincuenta y uno (51) y ciento cincuenta (150) trabajadores, el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo, formación como técnico o tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con este perfil, el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con capacitación mínima ciento veinte (120) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).						Solicitar la hoja de vida y verificar mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.
2.5	Si la empresa tiene más de ciento cincuenta (150) trabajadores, el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo formación profesional básica de pregrado o de posgrado en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con ese perfil el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con entrenamiento mínimo de trescientas (300) horas Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).						Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.

2.6	La empresa tiene un presupuesto específico, organizado por capítulos de acuerdo con los riesgos, para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.					Decreto SGSST art 6 numeral 4	Solicitar el SG-SST y verificar en el capítulo pertinente, la asignación de recursos financieros, humanos, técnicos.
2.7	Todos los trabajadores, independientes y dependientes están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.					Ley 1562/2012 art 2 Decreto 1295/1994 art 4, 16 y 21 Decreto 723 de 2013 art 5	Solicitar la lista de trabajadores, tanto dependientes como independientes y verificar con una muestra mínima del treinta por ciento (30%) de los trabajadores si fueron afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.
2.8	La empresa paga, conforme a la norma, los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.					Decreto 1295/1994 art 4, 7, 16 y 21, Ley 1562/2012 art 2, Decreto 723 art 13	Solicitar los soportes del pago al Sistema de General Riesgos Laborales de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de la visita y verificar, en una muestra mínima del veinte por ciento (20%), tanto de trabajadores dependientes como independientes, es último en clase de riesgo IV y V
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
2.9	La empresa verifica la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de sus contratistas y subcontratistas en todos los niveles. La empresa estipula las medidas que aplica en caso de que éstos incumplan las obligaciones referidas.					Ley 1150/2007 art 23 Decreto SGSST art 26 numeral 3 Decreto 723 de 2013 art 6	Solicitar los reportes, de los dos (2) últimos meses, relativos a la gestión para verificar si los contratistas y subcontratistas están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y si la empresa aplica medidas correctivas en caso que observe incumplimiento.
2.10	Si la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores designó el Vigía de seguridad y salud en el trabajo.					Resolución 2013/1986 art 3 Decreto 1295/1994 art 35. Ley 1562 /2012 art 1	Solicitar el documento mediante el cual se designa el Vigía de seguridad y salud en el trabajo
2.11	Si la empresa tiene diez (10) o más trabajadores, conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus suplentes.					Resolución 2013/1986 art 2.	Solicitar los soportes de elección y conformación del comité, el acta de constitución y verificar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores.

2.12	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo desarrolla las actividades definidas en la normatividad vigente y se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones.					Resolución 2013/ 1985 art 11 Decreto 1295/1994 art 63 Decreto nuevo art 7 numeral 9	Solicitar los soportes documentales del cumplimiento de las funciones del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo y verificar si se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones
2.13	Un representante del Comité Paritario o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, participa en la investigación de los incidentes, accidentes. Así mismo, el comité paritario o vigía determina las causas básicas de las enfermedades laborales y accidentes y propone al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia y evalúa los programas que se hayan realizado.					Resolución 2013/1986 art 11 literal e Resolución 1401 art 4 numeral 5 y art 7	Solicitar la evidencia de la participación del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo en la investigación de incidentes, accidentes y de la determinación de las causas básicas de enfermedades laborales y accidentes, las recomendaciones y evaluaciones realizadas.
2.14	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral.					Resolución 1356/2012 art 1 y 2.	Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que este conformada de acuerdo a la Resolución 1356/2012 art 1 y 2 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan
2.15	El comité de Convivencia Laboral funciona de acuerdo con la normatividad vigente.					Resolución 652/2012 art 6, 7 y 8 Resolución 1356/2012 art 3.	Solicitar las actas de las reuniones y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral y verificar el cumplimiento de lo establecido en los artículos 6, 7 y 8 de la Resolución 652 de 2012 y el artículo 3 de la Resolución 1356/2012 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
Estándar: La empresa diseña y ejecuta un Plan de Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
2.16	Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.					Decreto SGSST Art 9	Solicitar las evidencias del cumplimiento del Plan de Capacitación Anual.
2.17	Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción y reinducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos.					Decreto art 9 párrafo 2	Solicitar la lista de los trabajadores y contratistas y verificar los soportes de su inducción o re inducción según sea el caso.

2.18	Los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuentan con el certificado emitido por el Ministerio del Trabajo por haber tomado y pasado el curso que dicha Entidad imparta como de obligatorio cumplimiento.					Decreto SGSST art 33	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable del SGSST, y verificar que cuente con el certificado expedido por el Ministerio del Trabajo.
3. GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
Estándar: La empresa definió la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
3.1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está definida la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, elaborada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo. La Política es firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de contratación o vinculación, es fechada y revisada como mínimo una vez al año.					Resolución 1043/2006 Decreto SGSST art 5	Solicitar la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y verificar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.
3.2	La Política es accesible a las partes interesadas y se hizo difusión de ella entre los trabajadores.					Resolución 1043/2006 Decreto SGSST art 5 parágrafo 1 numeral 4	Verificar si la Política está fijada en un lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores, contratistas, subcontratistas y verificar las evidencias del proceso de difusión de la misma.
3.3	La política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incluye como mínimo el objetivo de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales y la promoción de la participación activa del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.					Decreto SGSST art 5 parágrafo 2 numeral 1, 2 y 3	Verificar si la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incluye como mínimo los objetivos que se menciona en el criterio.
Estándar: Los objetivos del SG-SST se establecen con base en las prioridades identificadas.							

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
3.4	Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos son medibles, coherente con el Plan de trabajo Anual, se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores, son evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.					Decreto SGSST Art 16	Solicitar soportes documentales y verificar si los objetivos definidos cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y que existen evidencias del proceso de difusión.
3.5	Los objetivos del SG-SST corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.					Decreto SGSST art 15 literal b numeral 1.	Solicitar los soportes documentales que evidencien que los objetivos corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
ESTANDAR: Plan Anual de Trabajo							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
3.6	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.					Decreto SGSST art 6 numeral 7	Solicitar las evidencias que demuestren que la empresa diseñó y definió un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades
3.7	El Plan de trabajo anual tiene los objetivos del SG-SST las actividades pertinentes para el cumplimiento de este, las metas, los responsables y el cronograma de ejecución de las actividades.					Decreto SGSST art 15 parágrafo 2.	Solicitar el Plan de trabajo anual y verificar si cumple lo mencionado en el criterio.
3.8	La empresa cumple con la política y objetivos del SGSST					Decreto SGSST art 28 numeral 1 art 15 literal b numeral 2.	Solicitar el SG-SST y verificar si la empresa cumple con la política y objetivos planteados.

II. APLICACIÓN							
4. GESTIÓN DE LA SALUD							
Estándar: Hay un diagnóstico de las condiciones de trabajo y están definidos los peligros y los riesgos prioritarios							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores.					Resolución 2346/2007 art 8 No 6 Decreto SGSST art 14 numeral 8	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
4.2	Hay información actualizada, de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro), incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación con enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad laboral.					Resolución 2346/2007 art 15 Decreto 723 art 18 Decreto SGSST art 14 párrafo 1	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
4.3	Están definidas las actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores					Decreto SGSST art 22 párrafo 3	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

ESTÁNDAR: La empresa registra, reporta e investiga las enfermedades laborales y los incidentes y accidentes del trabajo.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.4	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales y la Empresa Promotora de Salud el evento dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al incidente o accidente de trabajo.					Resolución 1401/2007 art 14 Decreto Ley 19/2012 art 140 Decreto 1295/1994 art 62 Decreto nuevo art 24	Solicitar el FURAT respectivo y verificar si el reporte a la ARL se hizo dentro de los dos (2) días siguientes al evento.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.5	La empresa investiga las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos.					Decreto SGSST art 30 Dto. 1295. Art 19 numeral 9	Verificar si se investigan las enfermedades laborales y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.
4.6	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren, se analizan y difunden las conclusiones derivadas del estudio.					Decreto SGSST art 14 numeral 8, art 19 numeral 10. Decreto 1295/1994 art 61 Resolución 1401/2007 art 5 numeral 5	Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones correspondientes y verificar la difusión de las mismas.
Estándar: A todos los trabajadores se les practican los exámenes médicos laborales, según los requisitos vigentes							

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.7	Está definidas las actividades de medicina del trabajo que se debe llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud.					Decreto SGSST art 10 numeral 4, 13, art 19 numeral 7, artículo 22 parágrafo 3.	Verificar si están definidas las actividades que se deben llevar a cabo y si estas tienen en cuenta las prioridades del diagnóstico de las condiciones de salud y se cumplen de acuerdo a lo planeado.
4.8	Están definidas los perfiles de riesgo del puesto de trabajo y estos fueron entregados para la respectiva práctica de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.					Decreto 1295/1994 art 62 Resolución 2346/2007 art 3 al 6	Verificar si existen los perfiles de riesgo de los puestos de trabajo y si fueron entregados para la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.9	Se tiene definida la frecuencia de los exámenes periódicos según el comportamiento del factor de riesgo, las condiciones de trabajo, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.					Resolución 2346/2007 art 5	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

4.10	La empresa garantiza que la historia clínica ocupacional de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva de la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes médicos en la empresa.					Resolució2346/2007 Art 16 Resolución 1918/2009 art 2.	Solicitar los soportes documentales u otros que evidencien que la empresa garantiza que la historia clínica de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.
4.11	La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.					Decreto 1295/1994 art 39 y 45 Decreto 2177/1989 art 16 Ley 776/202 art 24 Manual de Rehabilitación del Ministerio del Trabajo vigente.	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio
Estándar: La empresa tiene un mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.12	La empresa analiza la información relativa al comportamiento de la salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios y a las condiciones de salud de ellos.					Decreto SGSST art 18 numeral 10, articulo 19 numeral 4, articulo 19 numeral 7.	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.13	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, verifica si se cumplen las acciones que se derivan de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores.					Resolución 2013/1989 art 10 numeral Decreto 1295/1994 art 63	Solicitar las actas de las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o los reportes de la gestión del Vigía de seguridad y salud en el trabajo, de los últimos seis (6) meses y verificar lo pertinente.
4.14	Hay un programa, que se cumple para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable.					Decreto SGSS art 19 numeral 11 1295/1994 art 35 numeral d	Solicitar el programa respectivo y los documentos que evidencien el cumplimiento del mismo
4.15	La empresa mide la frecuencia de los accidentes del último año, (Frecuencia como el número de veces que ocurre un evento, en un periodo de tiempo).					Resolución 1401/2007 art 4	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.16	La empresa mide la severidad de los accidentes del último año. (Severidad es el índice que relaciona el número de días de incapacidad por el número de horas de exposición en un periodo de tiempo determinado)					Resolución 1401/2007 art 4	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.17	La empresa mide la letalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Letalidad es la proporción de casos de una enfermedad o evento determinado que resultan mortales en un periodo especificado).						Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.

4.18	La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Mortalidad es la proporción de muertes en una población)						Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.19	La empresa mide la prevalencia de enfermedad laboral del último año. (Prevalencia es el número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un tiempo específico en relación con el número de personas en la población en ese periodo determinado).					Decreto SGSST art 22 párrafo 3	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.20	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral del último año. (Incidencia es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado).					Decreto SGSST art 22 párrafo 3	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.21	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y general del último año (Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica).					Decreto SGSST art 22 párrafo 3	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
5. GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS							
Estándar: Hay un diagnóstico de las condiciones de trabajo y están definidos los peligros y los riesgos prioritarios							

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.1	En el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.					Decreto SGSST art 13	Solicitar las evidencias que demuestre que en el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
5.2	En el SG-SST se identifican las máquinas y/o equipos que se utilizan, así como las materias primas, insumos, productos finales e intermedios, subproductos y material de desecho.					Decreto SGSST art 13	Verificar en el SG-SST lo pertinente y confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.3	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.					Decreto SGSST art 13 párrafo 1	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

5.4	<p>El método para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos incluyó el trabajo rutinario o no rutinario y para los puestos incluyó los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo y el grado de peligrosidad y los controles existentes y los que se requiere implantar y se tienen plenamente identificados los trabajadores que se encuentren expuestos de manera permanente a las actividades de alto riesgo.</p>				<p>Decreto SGSST art 13, art 14 párrafo 3</p>	<p>Seleccionar al azar el 10% de los puestos de trabajo del total de trabajadores y verificar si el documento relaciona esos puestos de trabajo con los aspectos definidos en el criterio. En caso de muerte de un trabajador debe incluirse obligatoriamente el puesto de trabajo del occiso.</p>
5.5	<p>La empresa pone a disposición de los trabajadores los mecanismos para que reporten las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo.</p>				<p>Decreto SGSST art 14 párrafo 3.</p>	<p>Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.</p>

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.6	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con sustancias toxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la normatividad vigente.					Ley 1562 art 9 Decreto SGSST art 13	Revisar la lista de condiciones, materias, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y revisar si son catalogados como cancerígenos o altamente tóxicos (según la clasificación elaborada por entidades internacionales como IARC, ACGIH). Se debe verificar que aquellos que son cancerígenos o tóxicos son considerados como riesgos prioritarios y se cumplen con un número mínimo de actividades preventivas. De igual forma se verificará que se realicen un número mínimo de actividades preventivas para los riesgos de adquirir enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos físicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.7	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.					Decreto SGSST art 22 Resolución 2400/1979 capítulo I al VII art del 63 al 152 Ley 9 art 105 al 109.	Si se evidencia en la empresa o esta identificado el peligro/riesgo de origen físico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.

5.8	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención control de los mismos se estén cumpliendo					Decreto SGSST art 8 Resolución 2400/1979 capítulo I al VII art del 63 al 152 Ley 9 art 105 al 109	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos físicos se estén cumpliendo.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.9	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos físicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos físico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
<p>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos ergonómicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</p>							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.10	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.					Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen ergonómico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.

5.11	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control.					Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos físicos se estén cumpliendo.
5.12	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos ergonómicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos ergonómico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos
<p>Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos Biológicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.</p>							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.13	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.					Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen biológico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.
5.14	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.					Decreto SGSST 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos biológicos se estén cumpliendo.

5.15	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos biológicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos biológico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos Químicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.16	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen químico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.					Decreto SGSST art 22 Decreto 2400/1979 art 155 al 162.	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen químico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.17	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.					Decreto nuevo art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos químicos se estén cumpliendo.

5.18	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos químicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos químico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos de seguridad prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.19	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen de seguridad, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.					Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen de seguridad solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo
5.20	La empresa verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos de seguridad se estén cumpliendo.					Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos de seguridad se estén cumpliendo.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.21	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos de seguridad en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos de seguridad y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgo público y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.22	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen público, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012					Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen público solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo
5.23	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos públicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos público y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.

Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos psicosocial prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.24	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen psicosocial, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.					Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen psicosocial solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.
5.25	La empresa verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos psicosocial se estén cumpliendo.					Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales u otros implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos psicosocial se estén cumpliendo.
5.26	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos psicosocial en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.					Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales u otros de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos psicosocial y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.

ESTÁNDAR: Los trabajadores de los puestos que presentan riesgos que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP), reciben tales elementos.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.27	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP) indispensables.					Decreto SGSST art 22 numeral 5 Resolución 2400/1979 art 177, 178 Ley 9/1979 art 122 al 124.	Solicitar la relación de los puestos de trabajo que requieren equipos de protección personal (EPP), así como la lista de los elementos apropiados para la labor en esos puestos.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.28	Se aplican criterios técnicos para la selección de los equipos de protección personal acorde con los peligros y riesgos de la empresa.					Decreto SGSST art 18 Resolución 2400/1979 art 177 y 178.	Solicitar el listado de equipos de protección personal por riesgos que contengan la descripción de sus características técnicas y verificar, en una muestra aleatoria, por riesgo que dichas características se cumplen.
5.29	A cada trabajador que requiere protección de uso personal, se le entregan los EPP y se le reponen de acuerdo a las disposiciones vigentes; gestión de la que se debe dejar evidencia.					Decreto SGSST art 22 numeral parágrafo 1 Resolución 2400/1979 art 177 Ley 9 /1979 Art. 122	Solicitar la evidencia de que los trabajadores recibieron los EPP a los trabajadores de los puestos de trabajo que los requieren.

5.30	Se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP.					Decreto SGSST art 22 parágrafo 1 Resolución 2400/1989 art 2 literal f y g.	Solicitar los documentos en los que se hace evidente la asistencia a las actividades de capacitación a los trabajadores sobre el uso de EPP que le fueron entregados.
5.31	La empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos elementos.					Decreto SGSST art 22 parágrafo 1 Resolución 2400/1979 art 3 numeral d	Solicitar el soporte del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos equipos.
Estándar: Existe y se ejecuta un plan para el mantenimiento de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas de la empresa para la prevención y control de riesgos en seguridad y salud en el trabajo.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.32	Se investigan los incidentes y los accidentes de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.					Decreto SGSST art 30 Resolución 1401/2007 art 4 numeral 3, 4 5 y 6 Decreto 1530/1996 art 4	Verificar si se investigan los incidentes y los accidentes de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.

5.33	Como producto de las investigaciones se plantean acciones preventivas y correctivas.					Decreto SGSST art 19 numeral 5	Solicitar el informe de las investigaciones mediante un muestreo aleatorio, verificar por lo menos en el 30% de los eventos, si se plantearon las acciones preventivas y correctivas.
5.34	La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas de las enfermedades laborales.					Decreto SGSST art 19 numeral 5, artículo 20 numeral 7, artículo 28 numeral 13, artículo 32 numeral 3. Resolución 1401 art 12	Verificar si la empresa ejecuta las acciones preventivas y correctivas planteadas como resultado de las investigaciones.
Estándar: La empresa tiene y ejecuta un plan de inspecciones sistemáticas.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.35	La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluye la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo y los resultados de las mismas.					Decreto SGSST art 10 numeral 14, art 29 numeral 2.	Solicitar la evidencia de las inspecciones realizadas por la empresa y verificar la existencia de la lista de chequeo, el informe de los resultados y la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.36	Se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas que se plantearon como resultado de las inspecciones.					Decreto SGSST Art 19 numeral 5, art 20 numeral 7.	Verificar si se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas planteadas en los resultados de las inspecciones.
Estándar: Los centros de trabajo tienen las condiciones sanitarias básicas.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.37	En la sede hay suministro permanente de agua, servicios sanitarios y mecanismos para controlar los vectores y para disponer adecuadamente excretas y basuras.					Ley 9 /1979 art 10, 36 y 129 Resolución 2400 art 17	Mediante observación directa, verificar si se cumple lo que se exige en el criterio.
5.38	La empresa garantiza que los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, se eliminen de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.					Resolución 1043/2006 anexo técnico 1 Resolución 44451996 art 7, 18 y 20 Ley 9 /1979 art 10, 22 y 129	Solicitar la evidencia donde se demuestra lo mencionado en el criterio.
6. GESTION DE AMENAZAS							
Estándar: La empresa tiene y desarrolla un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
6.1	Está identificada, evaluada y priorizada la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas (análisis de vulnerabilidad).					Decreto SGSST art 23 numeral 1 3 y 4	Solicitar el documento que contiene la identificación, evaluación y priorización de la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas.

6.2	Hay un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que incluye los procesos, los simulacros y los recursos necesarios para manejar los riesgos que se identificaron en el análisis de vulnerabilidad en todos los centros de trabajo.					Decreto SGSST art 23 numeral 2, 5, 6 y 7	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar su cumplimiento.
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
6.3	Hay brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias organizadas según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación etc.).					Decreto SGSST art 23 numeral 8	Solicitar la lista de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias existentes y los nombres de los integrantes de ellas.
6.4	Los integrantes de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias reciben la capacitación y dotación necesaria de acuerdo con el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.					DECRETO NUEVO art 23 numeral 8	Solicitar la evidencia de la capacitación y entrega de la dotación a la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
6.5	La empresa dio a conocer el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización.					Decreto SGSST art 23 numeral 7 Decreto 1295/1994	Solicitar la evidencia que se dio a conocer el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización a los trabajadores, contratistas y subcontratistas.

6.6	El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida					Decreto SSGSST art 23 numeral 6	Verificar si el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa.
6.7	Hay un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas alarma, de detección y control de incendios, y el mismo se cumple según lo planteado.					Decreto SGSST art 19 numeral 9	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y correctivo de equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas alarma, de detección y control de incendios de los últimos dos años.
III. VERIFICACIÓN							
7. AUDITORIA							
ESTANDAR: La empresa mide mediante indicadores específicos, la gestión y los resultados del SG-SST.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
7.1	La empresa cumple con la política y objetivos del SGSST.					Decreto SGSST art 28 numeral 1 art 15 literal b numeral 2.	Solicitar el SG-SST y verificar si la empresa cumple con la política y objetivos planteados.
7.2	El empleador tiene definido los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.					Decreto SGSST art 18, 19 y 20.	Solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST y sus resultados.

7.3	La alta Dirección evalúa una vez al año el SG-SST, sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de seguridad y salud en el trabajo, y define medidas para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.					Decreto SGSST art 29 parágrafo	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
7.4	La empresa planifica con la participación del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, el procedimiento de auditoria del cumplimiento del SG-SST.					Decreto SGSST articulo 27	Solicitar el documento de la planeación con la participación del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, así como el resultado de la auditoria. Verificar si fueron evaluados por lo menos una vez al año todos los componentes del SG-SST.
IV ACTUACIÓN							
8. MEJORAMIENTO							
Estándar: La empresa implementa acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
8.1	La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión y la medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorias y de la revisión por la dirección.					Decreto SGSST art 31	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
8.2	<p>Cuando después de la evaluación del SG-SST se evidencia que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos del SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas para subsanar lo detectado.</p>					<p>Decreto SGSST art 28 parágrafo 1</p>	<p>Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.</p>
8.3	<p>La empresa identifica las oportunidades de mejora del SG- SST para el perfeccionamiento de este.</p>					<p>Decreto SGSST art 32</p>	<p>Solicitar las evidencias que demuestre que la empresa identifica las oportunidades de mejora.</p>

Anexo No. 2 Presupuesto del SG-SST

PRESUPUESTO SST			
COPASST			
HORAS DE REUNION	CANTIDAD PERSONAS	VALOR HORAS MES	VALOR TOTAL
9:00AM	4	100.000	\$500.000
PRESUPUESTO PARA MANUAL PUBLICITARIO			
\$ 1.800.000			
OBSERVACIONES: Se establece el presupuesto hasta Diciembre de 2016 para la implementacion del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo.			
PRESUPUESTO PARA REFRIGERIO			
\$ 40.000			
OBSERVACIONES: Se brindara presupuesto de refrigerio para el programa de capacitacion a los trabajadores.			
PRESUPUESTO PARA ACTIVIDADES Y CAPACITACIONES VARIAS			
\$ 100.000			
OBSERVACIONES: Se realizara las actividades del cronograma con personal externo cuando no se tenga cobertura con la arl y Bomberos.			
TOTAL:			
\$ 2.740.000			
OBSERVACIONES: Con el presupuesto final se realizara la ejecucion del sistema de gestion a Diciembre de 2016. En enero de 2017 se establecera el presupuesto para el desarrollo de las actividades del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo.			

Anexo No. 3 Formato Rendición de Cuentas

FORMATO Núm.: _____	RENDICIÓN DE CUENTAS AÑO _____
En concordancia CAPITULO III. Art. 8 / Ley 1443 de 2014	
FECHA: _____	
GERENTE: _____	
DELEGADOS / RESPONSABLES: _____	
TEMAS:	
1. Desarrollo de cronograma de Actividades de la ARL _____	
2. Accidentalidad _____	
* Numero de accidentes;	
* Numero de Enfermedades laborales:	
* Numero de días perdidos:	
OBSERVACIONES COMPARATIVAS CON EL AÑO ANTERIOS:	
3. Ejecución del recurso: _____	
4. Indicador de procesos _____	
5. Indicador resultado _____	
6. Indicador de Estructura _____	

Anexo No. 9 Acta de Reunión

FORMATON.		ACTA DE REUNIÓN COPASST	
LUGAR	FECHA	HORA	ASUNTO
ASISTENTES			
ORDEN DEL DÍA			
1. Lectura del acta anterior 2. Revisión de la Accidentalidad del mes anterior, trimestre, año anterior y enfermedad laboral del mes anterior 3. Recopilación del autoreporte de condiciones de Trabajo y Salud 4. Seguimiento al presupuesto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 5. Revisión cierre investigación de accidentes de trabajo 6. Revisión del plan de acción de las inspecciones de seguridad 7. Revisión del cronograma de Actividades del Copasst 8. Proposición de actividades para los trabajadores 9. Cierre de la reunión			
ESTADISTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL			
Accidentalidad del mes anterior Cantidad ____ Enfermedades Laborales calificadas del mes anterior Cantidad ____			
ESTADISTICA DE ACCIDENTALIDAD		OBSERVACIONES	
Con base en el mes anterior			
Accidentalidad del trimestre anterior			
Accidentalidad del Mes anterior			
AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD			
Se recopila el auto reporte de condiciones de Trabajo y Salud SI ____ NO ____ Si la respuesta es SI confirma las observaciones y actividades a realiza de acuerdo a la recopilación de los datos			
SEGUIMIENTO AL PRESUPUESTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
PRESUPUESTO EJECUTADO A LA FECHA		PRESUPUESTO POR EJECUTAR	
TEMAS VARIOS A INTERVENIR			

Anexo 10: Formato Visitas a los puestos de trabajo.

FORMATO NUM: _____		VISITA PUESTO DE TRABAJO		
FECHA: _____		CIUDAD _____		
NOMBRE DE COLABORADOR(ES) QUE REALIZA(N) VISITA AL PUESTO.				
OBSERVACIONES:				
SUGERENCIA SOLICITADA:				
FIRMA:		RECIBE:		

Anexo 12: Formato Gestión del Cambio.

FORMATO Núm.: _____		GESTIÓN DEL CAMBIO		
CAMBIOS REALIZADOS	PROCESO	INSTALACIONES O ÁREAS	EVOLUCIÓN DEL SG-SST	
	MÉTODO DE TRABAJO	LEGISLACIÓN		
DETALLE DE CAMBIO				
ÁREAS INVOLUCRADAS				
PERSONA INDICADA PARA INVOLUCRAR EL CAMBIO				
FECHA DE DIVULGACIÓN DEL CAMBIO				
RESPONSABLE:			ÁREA QUE LIDERA EL PROCESO:	

Anexo 14: Formato Divulgación de Accidentes.

FORMATO Núm.: _____		FORMATO PARA LA DIVULGACIÓN DE ACCIDENTES		
FECHA: _____				
		RESPONSABLE:		
ACCIDENTE	ÁREA	HORA	POSIBLES CAUSAS	RECOMENDACIONES Y/O MEJORA
PERSONAS INVOLUCRADAS PARA LA DIVULGACIÓN			OBSERVACIÓN	
NOMBRES Y APELLIDOS	ÁREA	CARGO		
FIRMA			JEFE DE ÁREA	

Anexo 15: Formato Actividades a tener en cuenta una vez implementado el sistema.

FORMATO Núm.: _____		ACTIVIDADES A TENER EN CUENTA UNA VEZ IMPLEMENTADO EL SISTEMA			
ARTICULO	ACTIVIDAD A REALIZAR	PERIODICIDAD	FECHA DE REALIZACIÓN		
ARTICULO 6	Política de Seguridad y salud en el trabajo: Debe ser revisada y de requerirse actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) como en la empresa.	ANUAL	dd	mm	aa
ARTICULO 8	Dirección de la Seguridad y salud en el trabajo (SST), debe realizar la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	ANUAL	dd	mm	aa
ARTICULO 11	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Debe ser revisado con la participación del COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y alta dirección de la empresa, con el fin de identificar las acciones de mejora.	Mínimo Una vez al año	dd	mm	aa
ARTICULO 18	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) Ser revisados periódicamente.	Mínimo Una vez al año	dd	mm	aa
ARTICULO 25	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias: Realizar simulacros con la participación de todos los trabajadores.	Mínimo una vez al año	dd	mm	aa
ARTICULO 28	Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. Se debe tener en cuenta la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral se encuentre el nuevo personal y que reciba la misma información.	ANUAL	dd	mm	aa
ARTICULO 31	La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.	Por lo menos una vez al año	dd	mm	aa

41. CONCLUSIONES

La norma 1072 del 2015 es necesaria en toda empresa para la mejora continua, ya que, representan la aplicación adecuada de las medidas de prevención, gestión de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera se concluye:

1. Aporta una mejora continua en la gestión, mediante la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y organizativos, y la utilización de metodologías, herramientas y actividades de mejora.
2. Ayuda al cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales.
3. Mejora de la imagen interna mediante el fomento de la cultura preventiva.
4. Mejora del proceso productivo.
5. La mejora de los procesos aumenta la calidad del producto o servicio comercializado.
6. Disminuye los incidentes y accidentes de trabajo.

42. BIBLIOGRAFÍA

Andrea, T. (29 de Septiembre de 2014). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 11 de Agosto de 2016, de Ministerio de Trabajo:
<http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-en-medios/642-septiembre-2014>

Dr Ivan, Z. (2015). *Tasa de Accidentalidad y Motalidad*. Bogotá: Arl Sura.

Murcia, R. C. (2015). *Compendio de normas legales sobre salud ocupacional*. Bogotá: Arseg 1995.

Figura 1

<https://www.google.com.co/search?q=mapa+de+proceso+de+una+drogueria&source>