

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	4
3.	ESQUEMA SG-SST	8
3.2.	ORGANIZACION	10
	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD	10
	ESTRUCTURA ORGANICA	12
4.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	14
4.1.	ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES.....	16
4.2.	DEFINICIÓN DE RECURSOS.....	17
4.3.	COMUNICACIÓN	17
4.4.	COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	18
	INDUCCIÓN EN SST.....	18
4.5.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	19
4.6.	DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS	19
4.7.	OBJETIVOS.....	19
4.8.	OBJETIVOS Y METAS	19
5.	REQUISITOS LEGALES	20
6.	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	20
7.	PROGRAMAS DE GESTIÓN.....	21
7.2.	SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL	24
1.	Actividades	24
2.	Objetivos	24
2.	Actividades.....	25
7.3.	PLAN DE TRABAJO	26
7.5.	GESTIÓN DEL CAMBIO	27
7.6.	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	27
7.7.	SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS.....	28
8.	AUDITORIAS	30
8.1.	AUDITORIAS INTERNAS	30
9.	VERIFICACION	31
9.1.	MEJORA CONTINUA	31

1. INTRODUCCION

El Ministerio de Igualdad y Equidad, en cumplimiento a los establecido en la ley 1562 de 2012 y el **decreto 1072 del 26 de Mayo 2015** y la normatividad vigente, ha estructurado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el Ministerio de Igualdad y Equidad, y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, El Ministerio de Igualdad y Equidad aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la entidad, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

2. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

1. **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
4. **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.
5. **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una entidad.
7. **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.
8. **Autoreporte 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.
9. **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una entidad determinada.
10. **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.

11. **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

12. **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** elementos que influyen significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan 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 intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para utilizar los agentes citados en el apartado anterior.

13. **Colaborados:** hace referencia a los funcionarios públicos y contratistas vinculados a la entidad.

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

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

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

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

17. **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la entidad. 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.

18. **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.

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

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

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

22. **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
23. **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del sistema de gestión.
24. **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la entidad 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.
25. **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.
26. **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
27. **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
28. **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.
29. **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
30. **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
31. **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
32. **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
33. **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
34. **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
35. **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
36. **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.

ABREVIATURAS Y GUÍAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:
SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
SST: Seguridad y salud en el trabajo

3. ESQUEMA SG-SST
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: Propia.

3.1. POLITICA SST



POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

En el Ministerio de Igualdad y Equidad, estamos comprometidos con la promoción de la salud como parte de nuestra cultura organizacional, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Buscamos la promoción de buenas prácticas laborales e integrales, garantizando la consulta y participación de los funcionarios; fomentando el autocuidado e impulsando el goce del derecho a la igualdad, el cumplimiento de los principios de no discriminación; incorporando y adoptando los enfoques de derechos de género, diferencial, étnico- racial e interseccional.

El Ministerio de Igualdad y Equidad destinará los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación y ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con los peligros que se identifiquen.

Esta política tiene alcance sobre todo el Ministerio a través de la protección de la vida y la salud de los servidores, visitantes y demás partes interesadas.

Objetivos de la Política de seguridad y salud en el trabajo:

1. Identificar los peligros, evaluar, y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Ministerio de Igualdad y Equidad.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.


Patricia González Vasco
Secretaría General
Bogotá D.C, 27 de junio de 2024

Proyectó	Revisó	Aprobó
Isabel Cristina Guazá A Profesional Especializada	Ethel Vásquez Rojas Asesora Secretaría General	Patricia Gómez Vasco Secretaría General

3.2. ORGANIZACION

Razón Social: MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD

NIT: 901.733.502 -1

Dirección: Calle 28 #13a - 15. Edificio Centro de Comercio Internacional piso 19 y 28

Sedes: 1

Clase de riesgo: 1

Actividad económica: Actividades ejecutivas de la administración pública

ARL: Aseguradora De Seguros Positiva

MISION

Diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, articular, ejecutar, fortalecer y evaluar políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para eliminar las desigualdades económicas, políticas y sociales en el marco de los mandatos constitucionales y legales. Impulsar el pleno goce del derecho a la igualdad, promoviendo los principios de no discriminación y no regresividad. Defender los derechos de los sujetos de especial protección constitucional, poblaciones vulnerables y grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando enfoques de derechos, género, diferencial, étnico-racial e interseccional.

VISIÓN

Construir una sociedad más igualitaria y equitativa, donde todas las personas gocen de igualdad de oportunidades y derechos, sin distinción de género, etnia, raza, orientación sexual, condición socioeconómica o cualquier otra forma de discriminación. Trabajar en la erradicación de las desigualdades, avanzando hacia la garantía de la protección y empoderamiento de los grupos vulnerables e históricamente marginados, promoviendo un enfoque integral de derechos humanos y asegurando un desarrollo sostenible y equitativo para toda la población.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD

1. Formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y articular las políticas, planes, programas. Estrategias, proyectos y medidas para el cumplimiento del objeto del Ministerio y ámbito de competencias.
2. Adoptar y ejecutar planes, programas, estrategias y proyectos para definir, gestionar y focalizar acciones dirigidas a la eliminación de todas las violencias contra las mujeres, así como la eliminación de barreras económicas, sociales y políticas o de discriminación contra ellas.
3. Formular, adoptar y ejecutar planes, programas, estrategias y proyectos para definir, gestionar y focalizar la oferta social de las entidades del Orden Nacional en el territorio, con criterios de eficiencia y eficacia, priorizando territorios y poblaciones históricamente excluidas.

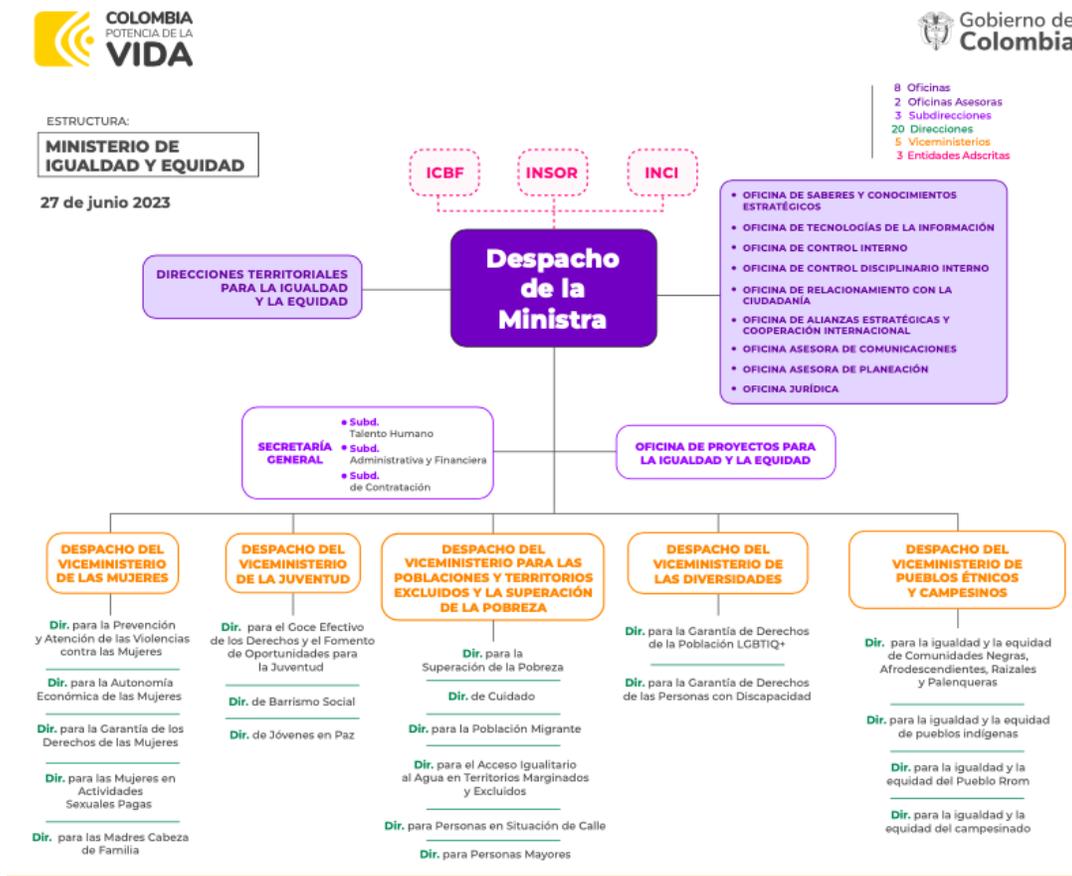
4. Coordinar, articular e impartir directrices a las entidades del orden nacional, departamental, distrital y municipal sobre la intervención de grupos y poblaciones en el ámbito de sus competencias.
5. Promover herramientas de participación y organización ciudadana para fortalecer la incidencia de los grupos poblacionales, históricamente discriminados o marginados y sujetos de especial protección constitucional en las agendas de política pública, procesos de autogobierno y derechos étnicos territoriales de los pueblos étnicos, en coordinación con las demás entidades competentes.
6. Fomentar la innovación social a través de la identificación e implementación de iniciativas privadas y locales, entre otras, para poner en funcionamiento las políticas de igualdad y equidad bajo los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico racial e interseccional en el accionar estatal y promover condiciones de igualdad política, económica y social a todas las poblaciones vulnerables localizadas.
7. Dirigir y orientar la planeación del Sector Administrativo de Igualdad y Equidad para el cumplimiento de las funciones a su cargo.
8. Gestionar y generar alianzas con actores del sector público, privado, organizaciones de la sociedad civil, autoridades y formas organizativas propias de los pueblos étnicos, organismos de carácter internacional y otros gobiernos que faciliten e impulsen las políticas y el logro de los objetivos del Sector Administrativo de Igualdad y Equidad y de los compromisos internacionales asumidos por el Estado, en coordinación con las demás entidades estatales competentes. Asimismo, se gestionarán, en coordinación y articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, alianzas con organismos internacionales y otros gobiernos al tiempo de dar seguimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado.
9. Establecer esquemas de seguimiento, monitoreo y evaluación a la ejecución de las políticas, planes, proyectos y oferta social de competencia del Sector de Igualdad y Equidad, en coordinación con otras entidades competentes, y rendir cuentas a la ciudadanía. Para este efecto, se promocionarán y adoptarán mecanismos participativos de control social
10. Dirigir, coordinar, hacer seguimiento y evaluar los sistemas e instancias de asesoría, coordinación y articulación relacionados con sus competencias creados o que se creen normativamente y que así lo indiquen.
11. Generar información periódica que permita visibilizar las características, contextos y condiciones de vida que impiden a las personas superar las condiciones de inequidad y desigualdad; plantear alternativas para la elaboración de políticas públicas que garanticen el cierre de brechas, el avance en la superación de la desigualdad y la inclusión y visibilizarían de las acciones por la igualdad y equidad en las agendas públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal.
12. Dirigir, coordinar, orientar, hacer seguimiento y evaluar el Sistema Nacional de Cuidado. Así como formular, implementar y evaluar políticas relacionados con ayudas, generación de ingresos, capacitación y formación, y demás acciones que permitan retribuir las labores de cuidado que desempeña la población cuidadora.
13. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar planes, programas, estrategias y proyectos que promuevan condiciones de igualdad real para las personas y comunidades especialmente afectadas por la crisis climática, de conformidad con los compromisos adquiridos por Colombia en materia de adaptación al cambio climático.
14. Adoptar, coordinar y ejecutar en articulación con las demás entidades y organismos del Estado competentes, un programa de seguridad alimentaria que permita combatir el hambre y la malnutrición en los territorios y poblaciones del ámbito de sus competencias.
15. Crear, fomentar, promover y formular estrategias y políticas en conjunción con las entidades públicas idóneas para estimular cambios culturales y educativos profundos en

búsqueda de la reducción y eliminación de la discriminación en la sociedad a corto, mediano y largo plazo, teniendo como objetivo la aceptación y reconocimiento de la pluralidad, diversidad y multiculturalidad del Estado Colombiano.

16. Formular, coordinar y articular políticas, planes, programas y proyectos orientados a reducir las brechas de desigualdad existentes entre zonas urbanas y rurales.

17. Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que se implementen hacia los territorios priorizados, hacia las poblaciones históricamente excluidas y que tengan un enfoque de derechos, de género, diferencial e interseccional.

ESTRUCTURA ORGANICA



- **TOTAL 744, COLABORADORES EN MODALIDAD DE NOMBRAMIENTO:**

Carrera Administrativa	631
Libre Nombramiento y Remoción	113

SERVICIOS TERCERIZADOS: Cafetería

- **JORNADA LABORAL:**

- Lunes a viernes en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

- **INFRAESTRUCTURA FISICA**

El Ministerio se encuentra ubicado en el barrio Teusaquillo de la ciudad de Bogotá, en un edificio actualmente tiene ocupados 5 pisos (8, 13, 19, 20 y 28):

(Comunicados por ascensores y escaleras).

- **INSUMOS, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS**

MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS
Muebles y enseres de oficina
Equipos de Computo

4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Se ha designado un Profesional Especializado en la Subdirección de Talento Humano formación base Profesional en Salud Ocupacional y cuenta con posgrado en Gerencia de Talento humano en el Trabajo. Licencia SST 0157 de 2020 vigente y cuenta con el Curso de 50 horas y 20 horas del SG-SST y con actualización del curso de 20 horas del Sistema de Gestión acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, **Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6** la Circular Unificada de 2004 y demás reglamentación aplicable.

Funciones la Ministra de Igualdad y Equidad o quien sea designado por la Señora Ministra para cumplir las funciones.

- Establecer la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y de la salud en el trabajo.
- Determinar los objetivos buscados para el Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar y asignar un presupuesto para el desarrollo del Seguridad y de la salud en el trabajo.

Funciones del Líder del Sistema de gestión en Seguridad y salud en el trabajo

- Cumplir con las políticas establecidas para Seguridad y de la salud en el trabajo.
- Ejecutar el desarrollo del sistema de Seguridad y de la salud en el trabajo.
- Hacer cumplir las normas establecidas para los trabajadores y directivas
- Desarrollar, mejorar y preservar los adecuados métodos de trabajo
- Comunicar los logros y actividades desempeñadas dentro del sistema de Seguridad y salud en el trabajo.
- Llevar el archivo y las estadísticas relacionadas con Seguridad y de la salud en el trabajo.
- Fomentar las buenas relaciones laborales en la compañía
- Liderazgo y ejemplo de actitud favorable frente al sistema
- Tomar decisiones y ocupar un lugar de liderazgo frente al sistema de Seguridad y de la salud en el trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y de la salud en el trabajo.

Funciones de todos los Colaboradores

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Conocer y ejecutar las actividades del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo
- Cumplir con las normas establecidas
- Comunicar las inquietudes y efectuar sugerencias sobre el desarrollo de sistema.
- Colaborar con las directivas y el Vigía ocupacional designado.
- Participar activamente en el desarrollo Sistema

- Ser responsable de la prevención de Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo.

Funciones del personal temporal y contratistas (cuando aplique)

- Cumplir con las actividades del sistema según las exigencias y políticas de la entidad.
- Cumplir con las normas de Prevención y Seguridad establecidas
- Colaborar con las directivas y el Vigía Ocupacional, así como con el coordinador de Seguridad y salud en el trabajo en las actividades a desarrollar.
- Participar con sugerencias e inquietudes en el desarrollo del sistema
- Utilizar adecuadamente los Elementos de Protección Personal y dotar de ellos a sus colaboradores (contratistas.)
- Tener afiliados a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social.

4.1. ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Se elaboró el Reglamento según las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y se publica en un lugar visible para los funcionarios. [Ver anexo.](#)

Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo

La entidad cuenta con un Comité de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994.

El COPASST se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. [Ver anexo.](#)

Dentro de las principales funciones y responsabilidades, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- a) Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b) Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo¹ dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- c) Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo¹ en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d) Vigilar el desarrollo de las actividades que la empresa debe realizar según el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control;
- g) Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

h) Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo¹. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

i) Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales para cumplir lo estipulado en esta resolución.

j) Elegir el secretario del Comité.

k) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

l) Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

4.2. DEFINICIÓN DE RECURSOS

El Ministerio, desde la Subdirección administrativa y financiera define y asigna los recursos físicos, financieros, técnicos y humanos acorde al **Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.8 Punto 4** para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación 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 SST en la entidad incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designará el presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

4.3. COMUNICACIÓN

El Ministerio ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-SST acorde al **Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.14**.

Las comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la entidad relacionadas con SST serán recibidas y tramitadas. El Ministerio se asegura que las partes interesadas externas son consultadas acerca de asuntos relativos en seguridad y salud en el trabajo cuando sea apropiado.

El Ministerio permite la participación de los colaboradores, en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente se comunica y consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. A la vez, los trabajadores pueden representarse en asuntos de seguridad y salud en el trabajo mediante el COPASST.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la entidad relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al COPASST quien en sus reuniones las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con la SST, programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros.

4.4. COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

INDUCCIÓN EN SST

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la entidad recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST acorde al **Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.11. Parágrafo 1 y 2**. Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo:

- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Funcionamiento del comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea.
- Responsabilidades generales en SST.
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales.

Como registro de esta inducción quedará el formato ASISTENCIA A REUNIONES O EVENTOS, el envío de correos electrónicos.

4.5. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El Ministerio cuenta con un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado 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 entidad: con el fin de identificar las acciones de mejora. **Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.11. Parágrafo 1**

Este programa incluye identificar las necesidades de entrenamiento en SST según las competencias requeridas por cargo y actualizarlas según las necesidades de la entidad. Apoyado con el plan de capacitación de ARL POSITIVA.

4.6. DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS

Se ha definido este manual para describir los elementos centrales del sistema de gestión y su interacción. Además, hay un procedimiento de control de documentos que permite controlar, administrar y conservarlos (incluyendo los registros). Un listado maestro de documentos y registros de SST permite controlar las versiones vigentes y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros según su criticidad e importancia para el sistema, según Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.12. y **2.2.4.6.13.**

4.7. OBJETIVOS

Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.8

4.8. OBJETIVOS Y METAS

En coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo se ha establecido una matriz de objetivos y metas que permiten planear de manera estratégica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Esta matriz define indicadores de medición que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas tratados. Este seguimiento se realiza semestralmente para identificar planes de acción de mejora si es necesario.

DIRECTRIZ DE LA POLÍTICA	OBJETIVOS
Identificar peligros y establecer controles	1. Identificar los peligros, evaluar, y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
Cumplimiento del plan de trabajo	2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad;
Cumplir la normatividad	3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

5. REQUISITOS LEGALES

Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: 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.

La entidad cuenta con matrices para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la entidad. Adicionalmente define el cómo la entidad dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además, establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otras índoles identificadas.

Resultado de esta identificación la entidad ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de SST.

Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.

[Ver anexo matriz de requisitos legales.](#)

6. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.

El Ministerio cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, **Artículo 2.2.4.6.23.** Gestión de los peligros y riesgos: El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la entidad.

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

1. **Eliminación del peligro/riesgo:** Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. **Sustitución:** Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
2. **Controles de Ingeniería:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
3. **Controles Administrativos:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

3. **Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo:** Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos. Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial. La entidad realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, según su identificación y control. Adicionalmente la entidad cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras

7. PROGRAMAS DE GESTIÓN

7.1. PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El programa de medicina preventiva y del trabajo pretende promover, prevenir y controlar la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo según sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

7.1.1.1. Objetivos

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los colaboradores.
- Capacitar a la población trabajadora para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad laboral y riesgos específicos.
- Elaborar programas de bienestar social y capacitación para todo el personal de la entidad para integrar, recrear y desarrollar física, mental y socialmente a cada trabajador.
- Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas.
- Hacer seguimiento periódico de los colaboradores para identificar y vigilar los factores de riesgos específicos a los que están expuestos.
- Capacitar al personal sobre cómo prevenir enfermedades en cuanto a sus costumbres y hábitos.
- Capacitaciones de prevención sobre cuidados en la alimentación y sobre la responsabilidad de su propia salud.
- Evaluación de condiciones de salud y procesos de reubicación laboral, según restricciones
- Requerimientos médicos emitidos por la autoridad competente.

7.1.1.2. Actividades

A continuación, se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
Exámenes médicos ocupacionales	Dando cumplimiento a la resolución 2346 de 2007 se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro.
Diagnóstico de salud	Mínimo una vez al año se deberá tener un diagnóstico de salud de la población trabajadora que incluya como mínimo los requisitos establecidos en el artículo 18 de la resolución 2346 de 2007 que otorga el proveedor de exámenes médicos.
Programas de vigilancia epidemiológica	<p>De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos , se tienen definidos programas de vigilancia epidemiológica , definidos en protocolos y en un documento en Excel que permite planear las actividades asociadas al programa y hacerle seguimiento, definir los recursos puntuales para cada actividad , realizar seguimiento y vigilancia a los casos incluidos en el programa y medir los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad, indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto con el objetivo de analizar las tendencias y establecer planes de acción de mejora.</p> <p>Además, la entidad para cumplir la resolución 2646 de 2006, debe realizar un programa de gestión de riesgo psicosocial que busca detectar tempranamente enfermedades derivadas del riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, y brindar espacios de asesoría y capacitación en riesgos psicosociales a todos los trabajadores.</p>

<p>Programas de Prevención y Promoción en salud</p>	<p>Como parte de los programas de prevención y promoción en salud, la entidad desarrolla las siguientes actividades: Campañas de prevención de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo Elaboración de boletines, folletos informativos y campañas educativas sobre riesgos de salud (riesgo cardiovascular, enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos, enfermedades inmunoprevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insecto, Enfermedades de transmisión sexual, etc.), nutrición adecuada, estilos de vida saludables , entre otras</p>
<p>Registros y estadísticas en salud</p>	<p>La entidad lleva registros estadísticos con su respectivo análisis, planes de acción y seguimiento de: Primeros Auxilios: En el edificio se garantiza la atención oportuna y adecuada en primeros auxilios por medio de personal brigadista que ha sido capacitado y entrenado en manejo de emergencias y primeros auxilios. Adicionalmente se cuenta con los botiquines de primeros auxilios, camillas, cuellos inmovilizadores y demás elementos de emergencia requeridos para una atención oportuna en primeros auxilios.</p>
<p>Seguimiento a recomendaciones y restricciones médicas, reubicación y readaptación laboral</p>	<p>La entidad realiza seguimiento a los casos médicos con recomendaciones a través de los exámenes periódicos y restricciones médicas y en caso de que se requiera se realizan reubicaciones laborales</p>

7.2. SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

El subprograma de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

7.2.1.1. Objetivos

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los servidores.
- Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

1. Actividades

Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizarán las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de: Iluminación, ruido, evaluaciones biomecánicas, etc.

Para los estudios o mediciones higiénicas se valida que el personal competente con licencia de prestación de servicios en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo y realización de estudios higiénicos, además de que los equipos con los que se realizan los estudios tengan su respectiva calibración y mantenimiento.

Los registros e informes de estas mediciones higiénicas son un insumo importante para la entidad para medir y valorar los peligros y sus respectivos controles.

7.2.2. PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

El programa de Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes de trabajo.

2. Objetivos

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar en nuestras oficinas las medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.

- Determinar y plantear recomendaciones a nuestros clientes para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Estudios de Seguridad Laboral: se aplica la metodología de la matriz de riesgos
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia

2. Actividades

A continuación, se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
Programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas	La entidad solicitara a la administración del edificio un Cronograma de Mantenimiento preventivo de Instalaciones de los pisos en modalidad de alquiler que se encuentren habitados que incluir: servicios sanitarios, redes eléctricas, equipos de emergencia, instalaciones en general, etc.
Programa de inspecciones	El programa de inspecciones cuenta con la participación del COPASST y se le realiza seguimiento de manera periódica.
Plan de emergencia	Remitirse a etapa APLICACIÓN: preparación y respuesta ante emergencias

7.3. PLAN DE TRABAJO

Cada actividad de los programas detallados se define en un plan de trabajo que se plantea anualmente, al que se le hace seguimiento y medición de cumplimiento. Decreto 1072 de 2015, **Artículo 2.2.4.6.17; Artículo 2.2.4.6.8.**

Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que debe identificar metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, acorde a los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la entidad;
2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la entidad;
3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;
4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
5. 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.

7.4. APLICACIÓN

7.5. GESTIÓN DEL CAMBIO

Gestión del cambio. **Artículo 2.2.4.6.26.** El Ministerio implementara y debe 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 se identificó y evaluar riesgos derivados de estos cambios y debe adoptar medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario 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.

7.6. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando **Artículo 2.2.4.6.25.** 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 entidad;
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la entidad 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 entidad 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 entidad;
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;

8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa entidad frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
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; y
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 entidad y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la entidad.

3.4. VERIFICACION

7.7. SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

El Ministerio ha establecido un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la entidad.

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
3. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la entidad realizada en el último año;
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora. incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
11. Ejecución del plan para la prevención y atención. de emergencias; y,
12. La estrategia de conservación de los documentos.

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en. seguridad y salud en el trabajo -SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
5. 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
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la entidad;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto número 1530 de 1996, la Resolución número 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. El resultado de esta investigación debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;
2. Informar de sus resultados 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;
3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y
4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

8. AUDITORIAS

8.1. AUDITORIAS INTERNAS

El Ministerio, ha establecido que, para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un con una OFICINA DE CONTROL INTERNO.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo deberá abarcar entre otros lo siguiente:

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

11. 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 entidad;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la entidad, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

9. VERIFICACION

9.1. MEJORA CONTINUA

El Ministerio es consciente de la importancia y beneficios de contar con un SG-SST, por lo que cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada actividad diaria, con lo que tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización sabe que, al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja en la realización diaria de cada actividad desarrollada en los procesos.

La entidad garantiza las disposiciones y recursos necesarios para perfeccionar el SG-SST, para mejorar la eficacia de todas las actividades y cumplir sus propósitos.

Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. 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.

Estas acciones entre otras deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el plan y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.

El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para mejorar la eficacia de sus actividades y cumplir sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
2. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
3. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;
4. Los resultados de los programas de promoción y prevención;
5. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
6. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

CONTROL DE CAMBIOS		
Actualización del manual de acuerdo al ciclo PVHA, Cambios de Verificación del SG-SST, Actualización de acuerdo con el decreto 1072		
Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Isabel Cristina Guazá A	Ethel Vásquez Rojas	Patricia Gómez Vasco
Profesional Especializada	Subdirectora de Talento Humano (E)	Secretaría General
Fecha: junio de 2024		