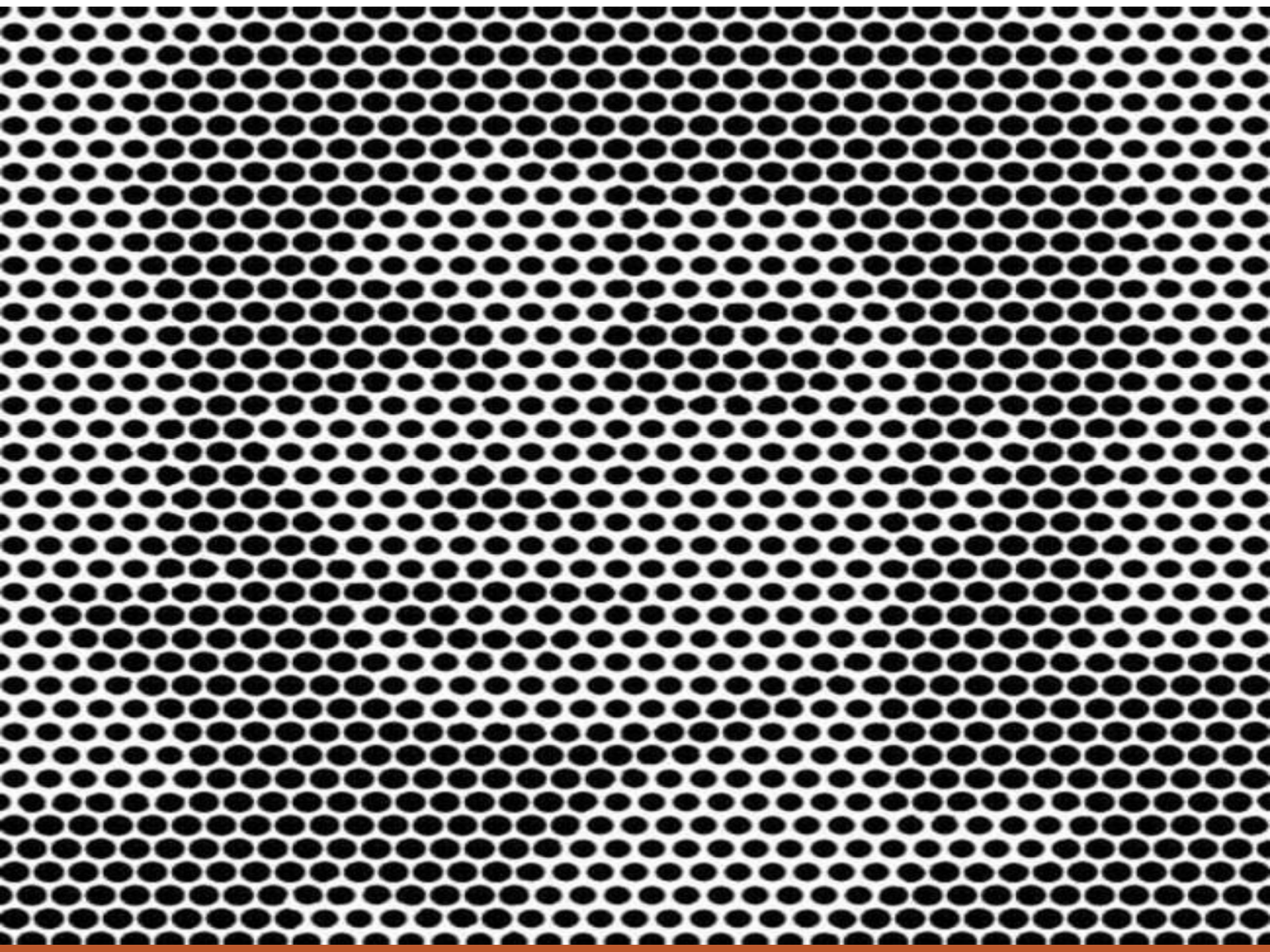




BIENVENIDOS AL MUNDO DE LA

SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

DEFINICION DE SALUD OCUPACIONAL

ES EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES INTERDISCIPLINARIAS ENCAMINADAS A PROMOVER, MEJORAR O MANTENER EL MAXIMO BIENESTAR FISICO, MENTAL Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN SUS OCUPACIONES

NORMATIVIDAD

FEBRERO

1819

SIMON BOLIVAR

“El Sistema de Gobierno más perfecto,
Es aquel que produce mayor suma de Felicidad posible,
Mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de
Estabilidad Política”

1904

Rafael Uribe Uribe

Habló durante una Conferencia
En la ciudad de Bogotá, sobre la
Seguridad en el Trabajo

1915

Rafael Uribe Uribe

Ley 57

Accidentes de Trabajo



1910

**Rafael Uribe
Uribe**

**Indemnización
Por Accidentes
Laborales**



1915

Rafael Uribe Uribe

**Se aprueba la Obligación de que toda
Empresa debe pagar Indemnización a sus
Trabajadores en caso de Incapacidad, muerte
Y asumir los gastos funerarios**



1950

Código Sustantivo del Trabajo

**Se establecen Normas relativas a
la**

**Salud Ocupacional, Prestaciones,
Horarios de trabajo,
Descanso Obligatorio, entre otras**

**1945
Ley 6
Legislación Sobre la
Salud Ocupacional**

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

- ❑ Art 199 y 200 - Primera definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- ❑ Art 201, 209 y 222 - Primera tabla de enfermedades profesionales.
- ❑ Art. 269 – Primeras pensiones a trabajadores de cable, radio y otros similares.
- ❑ Art. 349 - Reglamento de higiene y seguridad industrial, aprobado por Min. De Trabajo para empresas > 10 trabajadores.

1968

Decreto 3170: Aprueba el Reglamento del Seguro Social obligatorio para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La protección para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los Servidores del Sector Público se empezó a manejar a través de la Caja Nacional de Previsión Nacional.

NORMATIVIDAD

RESOLUCION 2013 DE 1986

ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE LOS COMITES PARITARIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LAS EMPRESAS

RESOLUCION 2318 DE 1996

EXPEDICION DE LAS LICENCIAS DE SALUD OCUPACIONAL PARA PERSONAS NATURALES Y JURIDICAS

RESOLUCION 1401 DE 2007

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA INVESTIGACION DE LOS INCIDENTES Y ACIDENTES DE TRABAJO

NORMATIVIDAD

RESOLUCION 2413 DE 1979

SE DICTA EL REGLAMENTO DE HIGIENE EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCION

RESOLUCION 8321 DE 1983

DE PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION

RESOLUCION 1792 DE 1990

VALORES LIMITES PERMISIBLES PARA EXPOSICION OCUPACIONAL AL RUIDO

NORMATIVIDAD

RESOLUCION 1016 DE 1986

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

RESOLUCION 4019 DE 1995

SE ADOPTAN EL FURAT Y EL FURET

RESOLUCION 2400 DE 1979

IMPLEMENTACION DE LOS EPP Y CREACION DE LOS COMITES PARITARIOS

RESOLUCION 269 DE 1999

ENFERMEDAD PROFESIONAL



NORMATIVIDAD

DECRETO 3169 DE 1964

El ICSS asume el control de los riesgos de trabajo que estaban a cargo del patrono

DECRETO 614 DE 1984

Se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país

DECRETO 1832 DE 1992

Adopta la tabla de enfermedades laborales en Colombia

DECRETO 1607 DE 2002

Modifica la tabla de clasificación de las actividades económicas para el SGRP

NORMATIVIDAD

DECRETO LEY 1295 DE 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

DECRETO 1772 DE 1994

Reglamenta la afiliación y cotización del SGRP

DECRETO 2644 DE 1994

Establece la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral y prestaciones económicas correspondientes

NORMATIVIDAD

LEY 6 DE 1945

LEY GENERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTA LA EP Y EL AT

LEY 90 DE 1946

SE CREA EL ICSS

LEY 9 DE 1979

NORMAS PARA LA PRESENVACION, CONSERVACION Y MEJORA
DE LA SALUD DE LOS INDIVIDUOS EN LAS OCUPACIONES

NORMATIVIDAD

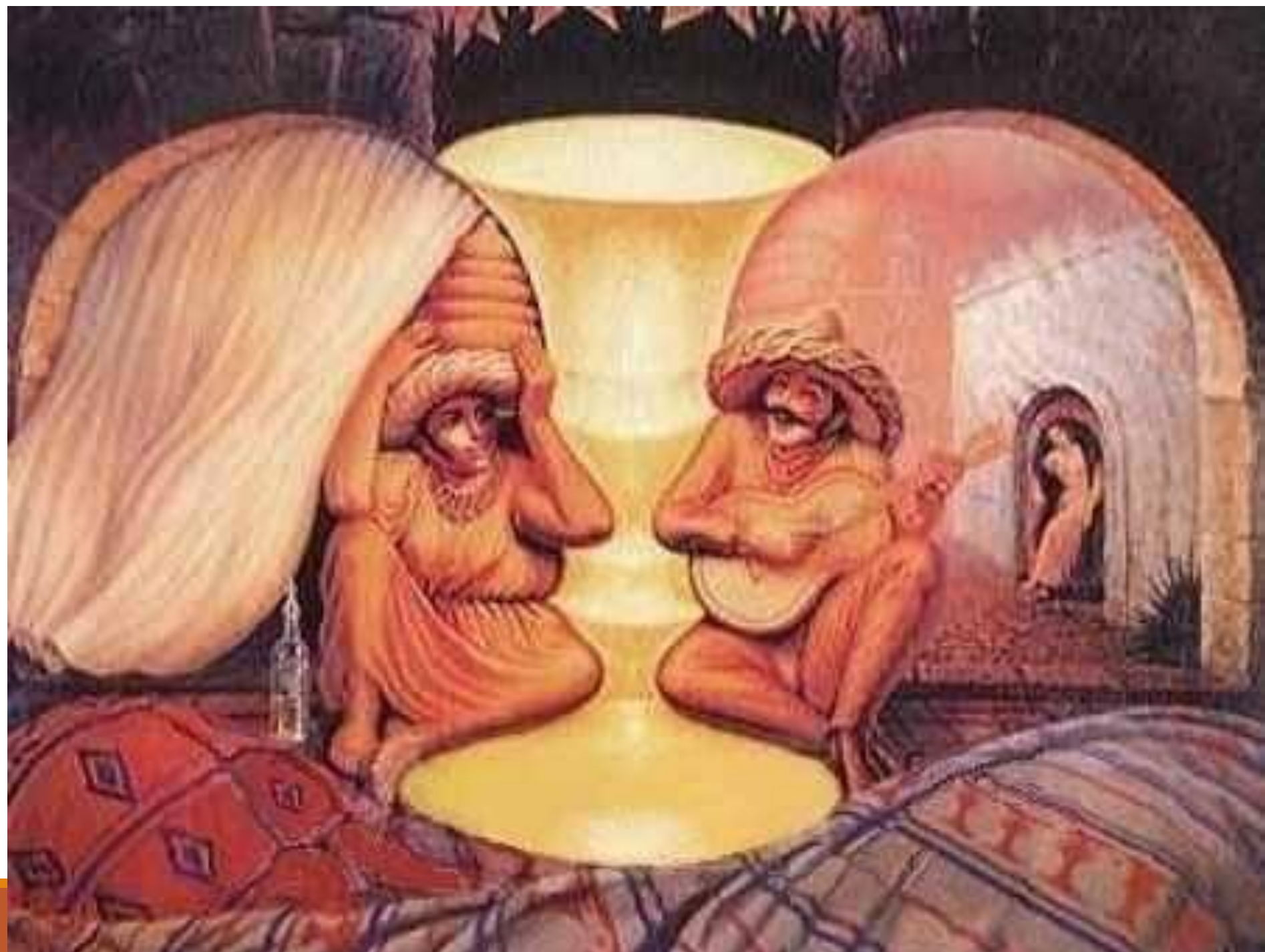
LEY 100 DE 1993

EL SISTEMA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

LEY 776 DE 2002

Normas, organización, administración y prestación del SGRP -
derecho a prestaciones asistenciales y económicas



SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEFINICIÒN SGSST

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, La evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

CICLO PHVA

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

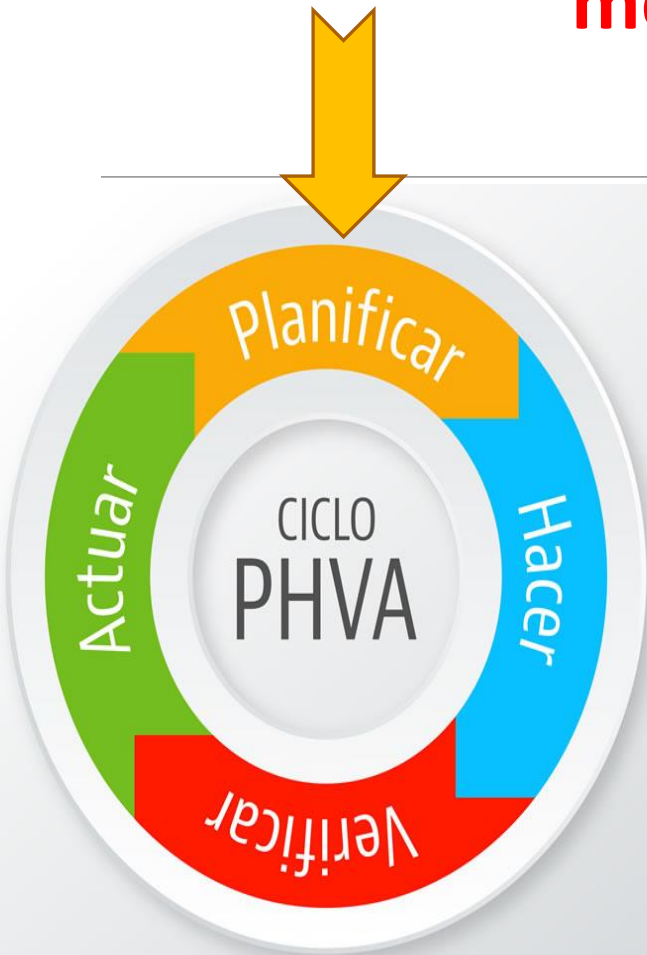
Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

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.

PHVA: Procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua



Planificar: el eje central del sistema de gestión

La planificación es el eje sobre el cual se montan todas las demás acciones.

Es una etapa que responde a preguntas tales como: ¿Qué se hará para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores? ¿Cómo se llevará a cabo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Con quién? ¿Para qué? ¿Cómo se evaluará? ¿Con qué datos?

La planificación es en sí misma un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST.

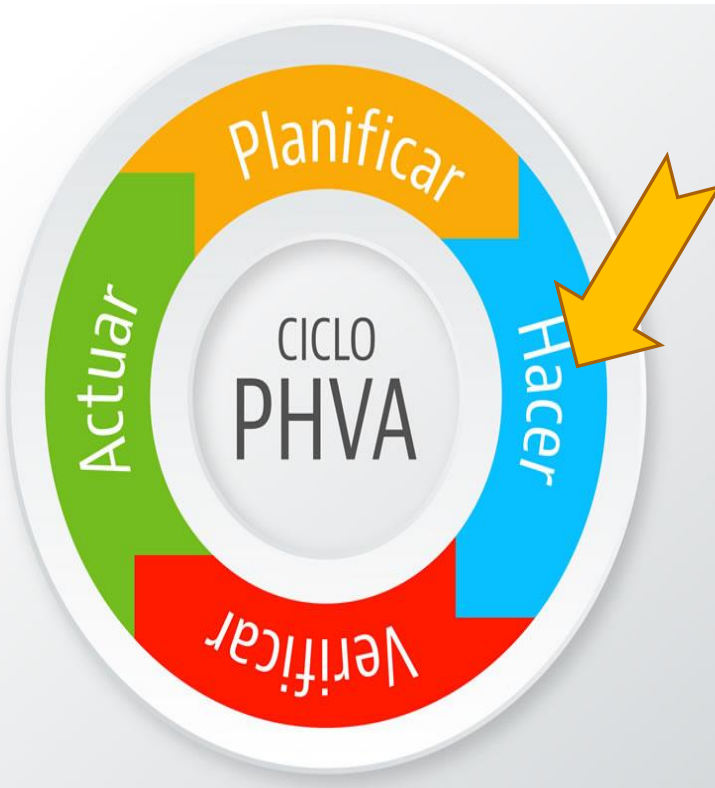
PHVA: Procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua

Hacer: consolidar, informar y documentar.

En el componente “Hacer” están incluidas todas aquellas acciones tendientes a concretar o realizar lo definido en los planes. En otras palabras, ejecutar lo planeado.

Este paso también comprende acciones como recolección de todos los datos y la información necesaria para hacer seguimiento y evaluación al proceso.

Así mismo, en el “hacer” está comprendida la documentación de todo aquello que se realiza y de aquello que no se ha podido realizar.



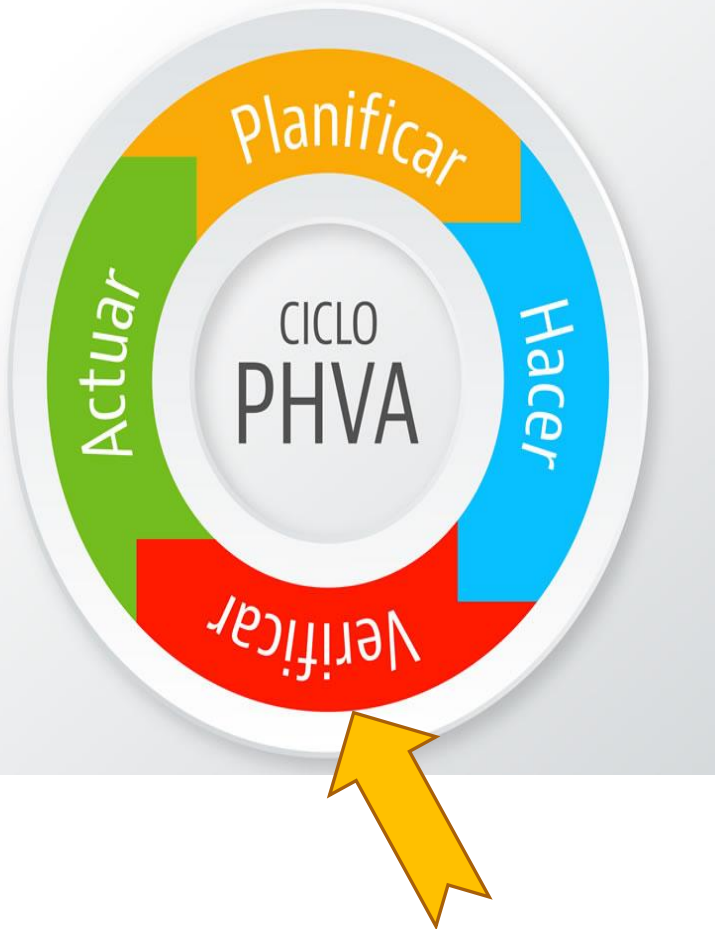
PHVA: Procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua

Verificar: revisar y detectar vacíos y fracturas

El proceso de verificación es un importante paso dentro del procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST.

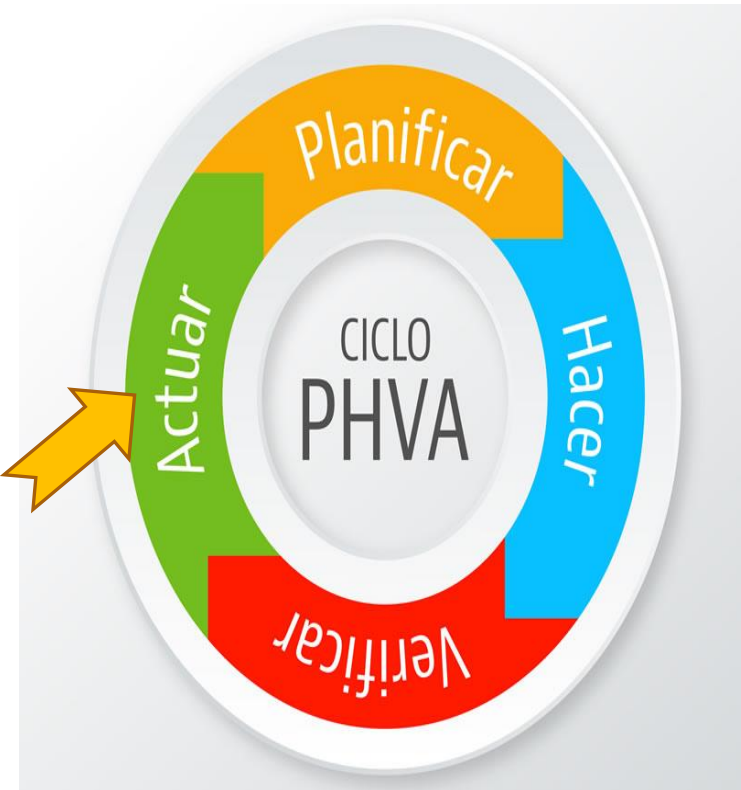
Se define como una revisión de las acciones y los procedimientos implementados, para evaluar si se han logrado o no los resultados esperados.

Las preguntas esenciales para guiar este importante proceso son: ¿Se llevó a cabo lo planeado? ¿Con qué mecanismos se cuenta para verificar la aplicación del SG-SST? ¿Cuál fue el impacto de los planes y programas en la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades laborales?



PHVA: Procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua

Actuar: la esencia del mejoramiento continuo



Actuar, en el ciclo PHVA, es un paso crucial para que el sistema se perfeccione progresivamente y se acerque al modelo ideal de cero accidentes fatales y mínimo posible de enfermedades laborales.

En esta fase se desarrollan acciones tendientes a incrementar los beneficios en materia de seguridad y salud para los trabajadores.

Los interrogantes que guían este proceso son:

¿Qué se aprendió tras la implementación del SG-SST durante un lapso determinado? ¿Qué fallas o errores no se pueden repetir? ¿Hay aciertos que deberían estandarizarse? ¿Qué se debe mejorar? ¿Cómo se puede mejorar?

ETAPAS DEL SGSST



CONTENIDO DEL SGSST

DEFINICIONES del SG SST

OBJETIVOS del SGSST

POLITICAS DEL SG SST

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA ORGANIZACION

SEGURIDAD SOCIAL

RESPONSABILIDADES EN EL SG SST

RECURSOS

CRONOGRAMAS

CONTENIDO DEL SGSST

INFORMACIÓN LEGAL – PROCEDIMIENTOS / MATRIZ

GESTIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS,
EVALUACIÓN Y VALORACION DE LOS RIESGOS -
PROCEDIMIENTO / MATRIZ

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SST - CRONOGRAMA

ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL
TRABAJO

CONTENIDO DEL SGSST

ACTIVIDADES DE HIGIENE INDUSTRIAL - INFORMES

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

EMERGENCIAS – PON – EQUIPOS - CAPACITACION.

PESV – DOCUMENTO / SOPORTES / CAPACITACION

INDICADORES

X	O	I	Z	W	I	Y	R	M	P	B	C
J	D	Q	Z	H	E	I	D	N	L	R	O
J	A	D	Y	L	T	U	O	D	O	N	N
N	V	V	A	I	K	I	A	D	W	E	T
O	A	D	M	D	C	D	A	N	T	M	R
I	L	O	U	N	I	J	A	N	O	U	O
C	M	R	E	L	A	R	E	Z	I	L	L
N	M	T	A	B	A	I	U	I	B	T	M
A	A	C	A	M	L	S	G	G	S	A	G
S	L	R	R	C	C	O	G	S	E	I	R
M	T	O	U	S	U	A	R	I	O	S	Z
B	N	B	U	O	S	E	C	O	R	P	I

Palabras a buscar:

PROCESO

CONTROL

NORMA

BIO

SEGURIDAD

RIESGO

CLIENTE

TRABAJADOR

SANCION

MULTA

CALIDAD

OMITIR

LAVADO

ATENCION

USUARIO

SALUD

LEY

RESPONSABILIDADES EN SG-SST

Dirección

- ☐ Controlar y evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, así como garantizar su financiación.
- ☐ Destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades contempladas en el Plan de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- ☐ Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del medio ambiente.
- ☐ Facilitar la participación activa de los trabajadores a las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos y enfermedades Laborales.
- ☐ Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales, los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales que se presenten.
- ☐ Conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RESPONSABILIDADES EN SG-SST

Líderes de proceso.

- ☐ Favorecer el control de la accidentalidad, morbilidad y el ausentismo laboral, así como liderar el control total de pérdidas sobre el medio ambiente, los materiales, la infraestructura física y tecnológica y sobre los clientes internos y externos
- ☐ Servir como multiplicador en el conocimiento de los factores de riesgo, sus efectos, controles y protecciones y ser ejemplo en la aplicación de procedimientos y comportamientos seguros en el trabajo.
- ☐ Promover los hábitos de vida y de trabajo saludables, convirtiéndose en modelo sobre el autocuidado en salud.
- ☐ Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección.

RESPONSABILIDADES EN SG-SST

Líderes de proceso.

- ☐ Informar toda condición ambiental peligrosa y práctica insegura, recomendando medidas de prevención y control para los factores de riesgo.
- ☐ Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo fomentadas por la empresa. En especial, en el comité paritario, las comisiones y programas de inspección que se asignen.
- ☐ Observar las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de los procedimientos seguros de operación, para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.

RESPONSABILIDADES EN SG-SST

Contratistas, Subcontratistas, Temporales, Pasantes:

- ☐ Cumplir con las actividades del Programa según las exigencias y políticas de la Empresa.
- ☐ Cumplir con las normas de Prevención y Seguridad establecidas por el S.G.S.S.T.
- ☐ Participar con sugerencias e inquietudes en el desarrollo del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ☐ Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal y dotar de ellos a sus colaboradores (contratistas.).

Comités

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Comité de Convivencia Laboral

Comité de Emergencias

Comité de Seguridad Vial

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST / RESOLUCION 1111 DE 2017

¿Qué son los Estándares Mínimos?

Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

El Ministerio de Trabajo es la entidad facultada para la expedición de los Estándares Mínimos del SG-SST.

La Resolución 1111, está conformada por [22 artículos](#) y un [anexo técnico](#), en el cual se detallan los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para empleadores y contratantes.

Riesgos Administrativos / operativos

ANEXO A (Informativo)

Ejemplo de la table de peligros

Nota: La presente tabla proporciona orientación y no constituye una lista exhaustiva de todos los peligros existentes.

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
	Virus	Ruido (impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infraroja)	Material particulado			Trabajo en Alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios Confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa se consideraran todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Taller 1.

RESUMEN

Paso 1. La evaluación inicial

Debe realizarse solamente una vez y es el cimiento de todo el sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleados

Descripción de los peligros identificados hasta el momento

Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas

Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento

Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación

Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal

Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento

RESUMEN

Paso 2. Riesgos y peligros

El paso 2 comprende la identificación de los peligros y la valoración, evaluación y gestión de los riesgos. Se debe realizar anualmente, cuando ocurra un accidente mortal o un evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones.

La organización debe adoptar una metodología para realizar este proceso. En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, del Ministerio de Trabajo, se propone una metodología, con su respectivo formato, para organizaciones que no tengan actividades de alto riesgo. También se hace un listado de las diferentes metodologías que pueden utilizarse (GTC 45, OiRA, DELPHI, 3X3, DUPOINT, BP, etc.).

En esta fase se deben diseñar las medidas de prevención y control para enfrentar, mitigar y/o minimizar cada uno de los peligros y riesgos detectados.

Consulte nuestro resumen sobre la [GTC-45, guía para identificación de los peligros](#) y amplíe la información sobre la [matriz de riesgos y los peligros prioritarios](#).

RESUMEN

Paso 3. Política y objetivos

La política de SG-SST debe plantearse por escrito y se revisa cada año. Es necesario que incluya la fecha y la firma del representante legal de la organización. Contiene los siguientes puntos:

Nombre y actividad de la empresa

Alcance (referencia a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas)

Lineamientos frente a los peligros y al tamaño de la empresa

Compromiso de la empresa frente al SG-SST

Cómo se articula con las demás políticas de gestión

Documentación

La política debe ser difundida en todos los niveles de la organización.

Los objetivos, por su parte, deben ser claros, medibles, cuantificables y contener metas específicas. Es muy importante que resulten coherentes con el plan de trabajo anual y con todos los demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente.

También es necesario que estén documentados y que sean comunicados a toda la organización. Se revisan anualmente.

Consulte nuestra [guía para elaborar la política de SST](#) y algunos [ejemplos de política de seguridad y salud en el trabajo](#).

RESUMEN

Paso 4. Plan de trabajo anual

El plan de trabajo anual es la herramienta que permite aplicar el SG-SST, durante el lapso de un año.

Es, básicamente, la carta de navegación de todo el sistema.

Debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros y de personal) y cronograma.

Se exige que vaya firmado por el responsable del SG-SST dentro de la organización y por el empleador.

RESUMEN

Paso 5. Programa de capacitación

Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados.

Para elaborar el plan de capacitación deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:
Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización
Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores

Objetivo

Alcance

Contenido

Personas a capacitar

El propósito final es el de definir cuál es la formación que debe impartir la empresa para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema. Obviamente, es necesario determinar los recursos que se requieren para cumplir con las exigencias de capacitación.

RESUMEN

Paso 6. Manejo de emergencias

En esta fase se debe elaborar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas que pueden dar lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial.

El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, implica entonces:

Valoración y evaluación de los riesgos y su alcance

Diseño de procedimientos para prevenir o mitigar el impacto de las emergencias

Asignación de recursos

Elaboración de planos, rutas de evacuación y otras herramientas para reducir la vulnerabilidad

Información, capacitación y entrenamiento para enfrentar emergencias

Planificación de simulacros (mínimo 1 al año)

Capacitación y dotación de la brigada de emergencias

Planificación de revisiones para equipos de emergencia y señalización

Articulación del plan con los actores del entorno de la organización

RESUMEN

Paso 7. Reporte e investigación

Las empresas tienen la obligación de hacer un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a las ARL, con copia al trabajador.

El trámite debe hacerse máximo 2 días después de haberse registrado el hecho.

Si el accidente es grave o mortal, también debe reportarlo a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

También se consagra la obligación de investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a los hechos.

En caso de accidente grave o mortal, la empresa debe remitir la investigación a la ARL.

La investigación debe estar orientada por lo señalado en la Resolución 1401 de 2007 y tiene que generar acciones de mejora. Se debe adoptar una metodología específica para determinar las causas del evento.

RESUMEN

Paso 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios

Toda organización debe establecer unos requisitos específicos para contratar servicios y un procedimiento concreto para adquirir bienes.

Respecto a la contratación, básicamente deben verificar que los contratantes estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST.

En cuanto a la adquisición de bienes, la empresa debe definir los requerimientos que deben cumplir los bienes y/o servicios para que preserven la salud y la integridad de los trabajadores y de las instalaciones.

La organización debe encargarse de difundir sus lineamientos en materia de SG-SST a todos los interesados.

RESUMEN

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión

Las organizaciones están obligadas a diseñar indicadores de estructura, proceso y resultado, con su respectiva ficha técnica. En su orden, miden el acceso de todo el personal a los recursos y políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado.

Otra instancia para evaluar la gestión son las [auditorías internas](#), que deben realizarse al menos una vez al año. En la “[Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES](#)”, el Ministerio de Trabajo incluye el “Formato de programa de auditoría interna del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, propuesto por el ministerio de trabajo”.

Finalmente, dentro de la medición y evaluación de la gestión se debe incluir la revisión anual del SG-SST por la alta dirección. En esta instancia la alta dirección debe examinar todos los aspectos incluidos en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015.

El proceso tiene que estar documentado y ser difundido al Copasst/vigía y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos, a su vez, tomarán las medidas correctivas del caso.

RESUMEN

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

A partir de la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y todas aquellas actividades que hagan seguimiento y evaluación al SG-SST, la organización debe plantear medidas de prevención o corrección para el sistema.

El resultado de este proceso es un plan de acción.

En la “Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES”, el Ministerio de Trabajo incluye el “Formato para el tratamiento de acciones preventivas y acciones correctivas”.

RESUMEN

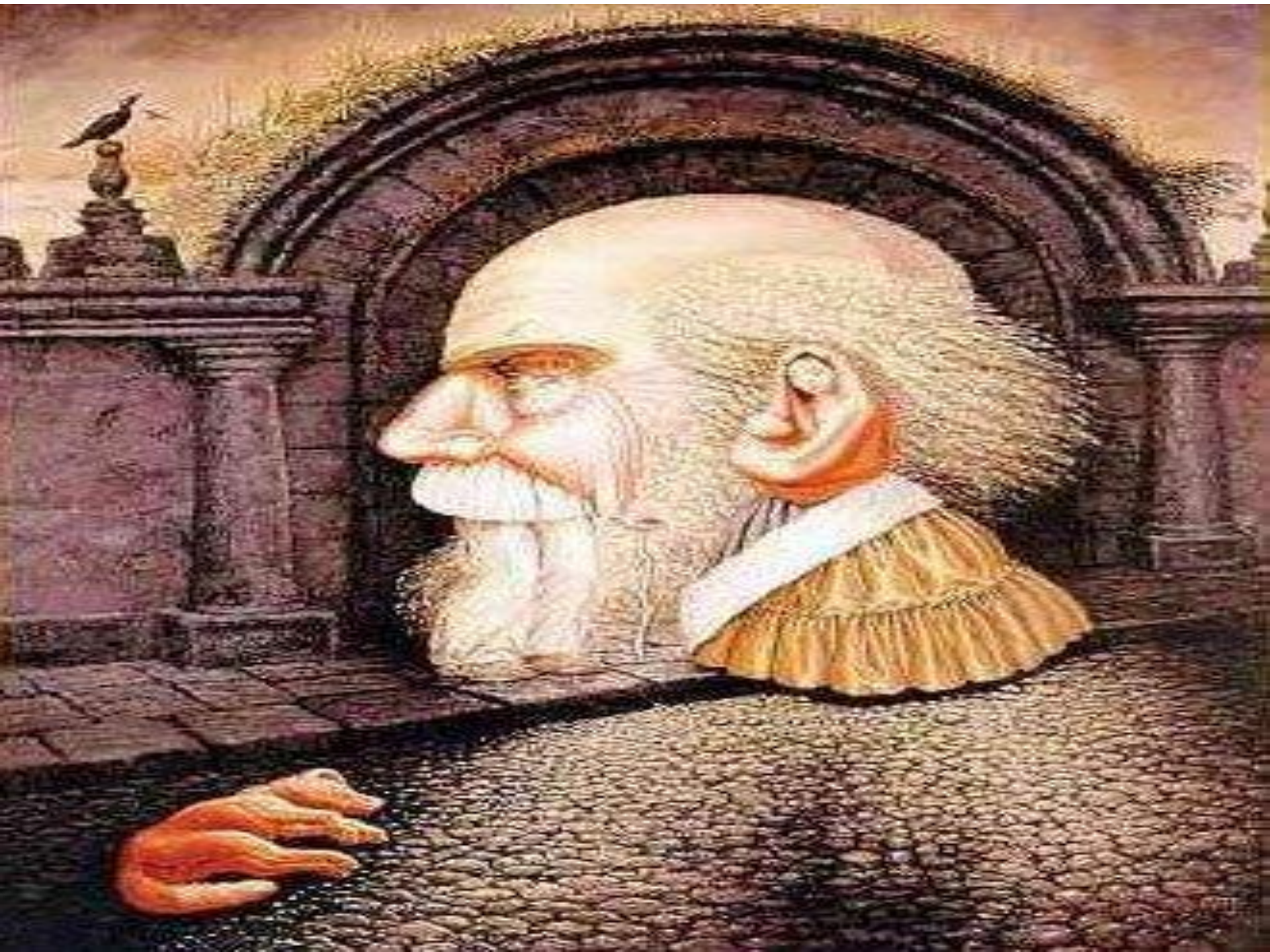
Cuidado con las sanciones de Min trabajo

La carta enviada por el Ministerio de Trabajo reitera que “El incumplimiento del diseño e implementación del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, genera multas sucesivas y hasta el cierre de la empresa”.

En otras palabras, el Ministerio está lanzando una voz de alerta a todo el empresariado colombiano. Hay una voluntad clara de hacer cumplir las nuevas normas y ya se han puesto manos a la obra en ese cometido.

Al parecer, las empresas están siendo elegidas al azar. Pero no se debe olvidar que cualquier trabajador y, de hecho, cualquier persona, puede solicitar al Ministerio que inspeccione una organización, si tiene razones para pensar que no está cumpliendo con las normas consignadas en el [Decreto 1072 de 2015](#).

La única forma de evitar posibles [multas y sanciones establecidas en el Decreto 472 de 2015](#), y hasta el cierre de la empresa, es ponerse al día en la implementación del SG-SST. Esto requiere un tiempo prudencial y aplica para TODAS las empresas: grandes, medianas y pequeñas.



VIDEO PEKERMAN