INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS ASOCIADOS AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A PARTIR DEL CAPÍTULO 2.2.4.6 DEL DECRETO 1072 DE 2015 PARA LA IPS INDÍGENA DE LOS CABILDOS DEL GRAN CUMBAL

SUSANA XIMENA CERÓN INSUASTY
YADIS MIRYAM DUSSAN LOZADA
CLAUDIA JENNIFER LEITÓN ALFARO
ISABELLA MORÁN MORA
ANDREA LORENA TAIMAL LÓPEZ

UNIVERSIDAD MARIANA CONVENIO
UNIVERSIDAD CES - MEDELLÍN
FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SAN JUAN DE PASTO
2016

INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS ASOCIADOS AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A PARTIR DEL CAPÍTULO 2.2.4.6 DEL DECRETO 1072 DE 2015 PARA LA IPS INDÍGENA DE LOS CABILDOS DEL GRAN CUMBAL

SUSANA XIMENA CERÓN INSUASTY
YADIS MIRYAM DUSSAN LOZADA
CLAUDIA JENNIFER LEITÓN ALFARO
ISABELLA MORÁN MORA
ANDREA LORENA TAIMAL LÓPEZ

GRUPO DE INVESTIGACIÓN
OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

ASESOR:
DR. MARCO ANTONIO CRUZ DUQUE

UNIVERSIDAD MARIANA CONVENIO
UNIVERSIDAD CES - MEDELLÍN
FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SAN JUAN DE PASTO
2016

TABLA DE CONTENIDO

		Pág.
RESUMEN		4
ABSTRACT		5
1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
2.	MARCO TEÓRICO	10
3.	OBJETIVOS	17
3.1.	OBJETIVO GENERAL	17
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
4	METODOLOGÍA	18
4.1.	ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
4.2.	TIPO DE ESTUDIO	18
4.3.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	18
4.4.	PLAN DE DIVULGACIÓN DE RESULTADOS	19
5.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	20
6.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	21
6.1.	CARACTERIZACIÓN DE LA IPS INDÍGENA DE LOS CABILDOS DEL GRAN CUMBAL	21
6.2.	DESCRIPCIÓN DE LOS LINEAMIENTOS LEGALES	22
6.3.	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	23
7.	CONCLUSIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		48

RESUMEN

En las diferentes empresas los trabajadores están expuestos a factores de riesgo laborales, situación que les genera accidentes o enfermedades como consecuencia de las actividades realizadas sin ningún tipo de protección, ante esta situación la Organización Internacional del Trabajo y a nivel de Colombia el Ministerio del Trabajo ha establecido el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes, la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Enfocándose específicamente en la IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, no poseen un instrumento de evaluación del cumplimiento de estos requisitos establecidos en la normatividad vigente, es por ello que en el desarrollo de este trabajo se decide diseñarlo, enfocándose en el capítulo 2.2.4.6. del Decreto 1072 de 2015, es por ello que se hace referencia a aspectos relacionados con la institución prestadora de salud, así mismo se tuvieron en cuenta los lineamientos legales que lo fortalecen y éstos a su vez se aplican en cada uno de los aspectos que se deben verificar.

El instrumento de verificación del cumplimiento de los requisitos asociados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se diseñó enfocándose en los estándares mínimos que se deben cumplir, es así como se tiene en cuenta el cumplimiento y no cumplimiento, todo lo anterior fundamentado en los lineamientos establecidos en la normatividad vigente.

PALABRAS CLAVE

- Instrumento
- Verificación
- Cumplimiento
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo
- IPS indígena

ABSTRACT

In several companies workers are exposed to occupational risk factors. One of those factors can generate accidents or illnesses as a result of the activities carried out without any protection. In this sense, the International Labour Organisation and the Ministry of Labour in Colombia has established the Safety and health Management System at Work. It is a multidisciplinary activity which aims at protecting and promoting workers` health by preventing and controlling diseases and accidents and eliminating the factors and conditions that endanger the health and safety at work.

Focusing specifically on the Indian IPS of the Councils of Gran Cumbal, they do not have an instrument for assessing the commitment with these requirements in current regulations. That is why, this research was focused on Chapter 2.2. 4.6. Decree 1072 of 2015. This is related to the institution providing health, and also it was taken into account the legal guidelines that strengthen it which are carried out in each aspect that must be verified.

The instrument of verification of fulfillment with the requirements associated with Safety and Health Management System at Work, was designed by focusing on the minimum standards that must be met. In this way, this is how to can be checked its fulfillment or non-fulfillment based on the guidelines established in the current regulations.

KEYWORDS

- *Instrument*
- *Check*
- *Fulfillment*
- *Safety and Health Management System at Work*
- *Indigenous IPS*

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Los trabajadores de las diferentes empresas están expuestos a múltiples riesgos laborales, generándose accidentes o enfermedades que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, siendo éste uno de los aspectos negativos que influyen en el desempeño de las funciones asignadas.

Desde este punto de vista, se toma como referencia el reporte de la Organización Internacional de Trabajo, quien manifiesta que ñcada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del producto Interno bruto global de cada añoò(1).

Analizando los datos anteriores, se considera que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son altos, generándose un alto índice de absentismo laboral, trayendo consigo las pérdidas económicas para la empresa y por ende incidiendo en la salud y bienestar de los mismos.

En estados Unidos, según el Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), se estima que ñlas enfermedades laborales continúan siendo no reconocidas, aunque son responsables de 860.000 enfermedades estimadas y 60.300 muertes cada añoò (2). Una de las razones es la falta de entrenamiento médico en el reconocimiento de las enfermedades laborales, debido a que no existe una estandarización en los diagnósticos de las mismas, lo que no permite llevar un registro acertado (3). Además, se manifiesta en forma de inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empresario/a, y en general un continuo empeoramiento de las condiciones de trabajo, o en ocasiones la contratación se realiza a través del recurso a las empresas de trabajo temporal, los contratos temporales, convirtiendo a trabajadores y trabajadoras en ñfácilmente desechablesò(4).

Es importante mencionar que las enfermedades laborales en la mayoría de los casos están relacionadas con escasa estandarización para realizar los diferentes diagnósticos, lo cual genera inseguridad en el empleo, por lo que se considera que en la mayoría de las empresas existen otro tipo de factores que influyen directamente en la salud y productividad en las diferentes empresas.

A esta problemática está expuesta Colombia: en el año 2015, ñse han reportado 9.656.828 afiliados al Sistema Integral de Seguridad Social, mostrando un aumento del 8.1% con respecto al año anterior. Y aunque la mortalidad laboral ha disminuido, pasando de 564 en el año 2014 a 563 en el año 2015, los accidentes de trabajo están representados en 723.836, además las enfermedades laborales están representadas por 9.583ò(5).

Los datos anteriores indican claramente que la presencia de accidentes o enfermedades laborales se manifiestan continuamente, aunque existen diferencias entre uno y otro año, sin embargo, éstos se incrementan o en ocasiones se disminuyen en porcentajes menores pero significativos.

Haciendo relación al Departamento de Nariño, entre 2010 y 2012, ñmás lo corrido del año 2015, al menos 46 personas han muerto como consecuencia directa de un accidente de trabajo. Además, el Comité Seccional de Salud Ocupacional, fueron expuestas cifras que en muy poco o nada tienen que ver con las que se conocen a nivel regional y que hablan de un número de casos de accidentalidad desde la leve hasta la mortal que las supera ampliamenteò(6).

De acuerdo a los registros anteriores, se evidencia que en el Departamento de Nariño no se encuentran estadísticas confiables sobre la accidentalidad laboral, por tal motivo esta situación se constituye negativa porque no hay claridad en los mismos.

Enfocándose específicamente en los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo relación al capítulo 2.2.4.6 de Decreto 1072 de 2015, en donde se hace referencia al cumplimiento de estos aspectos con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (7).

Basándose en la IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, no existe un instrumento de evaluación del cumplimiento de estos requisitos establecidos en la normatividad vigente, por tal motivo se constituye en uno de los elementos que aportan significativamente en el estudio.

De acuerdo a lo anterior, se abordó la importancia que adquiera la IPS de los Cabildos Indígenas del Gran Cumbal, es una institución prestadora de servicios de primer nivel de atención con servicios de bajo grado de complejidad. Fue creada en el año 2000 mediante acta No. 005 del 1 de marzo del año 2000, aunque desde el año 1998 gracias a las autoridades indígenas y a la comunidad, viene prestando sus servicios, con el objetivo de generar servicios de salud más integrales de acuerdo a las condiciones socioeconómicas, culturales y costumbres de la comunidad (8).

En la IPS se cuenta con el recurso humano que labora en las diferentes áreas de la institución, constituyéndose en una empresa que está obligada a cumplir con la implementación del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los empleados, de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072 de 2015, titulo 2, libro 2, régimen reglamentario del sector trabajo, parte 4, capítulo 6, donde se hace referencia a la implementación del mismo (7).

En vista de la importancia que adquiere el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que en él se establece la política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos, pretendiendo con ello mejorar la calidad de vida y promover la competitividad de los empleadores en el mercado. Además, en él se les asignan las obligaciones a los empleadores, para brindar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Analizando los aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados, surge la presente investigación, en la cual se pretende diseñar un instrumento de verificación del cumplimiento de los requisitos asociados, por tal motivo se tendrá en cuenta la caracterización de la empresa, esto con la finalidad de verificar los requisitos que ameriten y se den cumplimiento en la misma. Así mismo, se revisaron los lineamientos legales establecidos para el sistema, pretendiendo con ello tomar las decisiones pertinentes enfocadas en brindar una atención adecuada y acorde a los requerimientos de los empleados.

El desarrollar esta investigación es útil para la IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, debido a que se vieron beneficiados los empleados como las directivas y la comunidad en general, constituyéndose en un beneficio económico para la empresa, logrando optimizar la productividad, consolidándose mediante actividades específicas para controlar los posibles riesgos y peligros detectados en las diferentes actividades que desarrollen los trabajadores; para evaluarlos y tomar las medidas preventivas destinadas a evitar o disminuir daños para la salud derivados del trabajo y poder lograr el bienestar de los mismos, generando una imagen de solidez y desarrollo frente a la región, favoreciendo a los usuarios y a la población en general, sirviendo como base para promover su implementación en organizaciones e instituciones locales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, brindando propuestas de prevención y control a los diferentes factores de riesgo, con la posibilidad de generar nuevos empleos y contribuir con el crecimiento económico y desarrollo de la región de manera segura.

De la misma manera se consideró útil este estudio, porque brindó las pautas respectivas para aplicarlas en la verificación del cumplimiento, por tal motivo le generó la oportunidad de diseñar estrategias de mejoramiento enfocadas en fortalecer la salud de los trabajadores y con ello mejorar la productividad en la empresa.

Este estudio se consideró novedoso, debido a que a nivel de la institución prestadora de servicios de salud no se han llevado a cabo este tipo de estudio, por tal motivo los aportes que este brinda contribuyeron significativamente para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores, enfocándose en el Decreto 1072 de 2015. en el libro 2, régimen reglamentario del sector trabajo, parte 4, capítulo 6, donde se hace referencia a la implementación del mismo.

Fundamentados en los aspectos abordados anteriormente, la pregunta de investigación es: ¿cuál es la contribución del instrumento de verificación del cumplimiento de los requisitos asociados al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a partir del capítulo 2.2.4.6. del Decreto 1072 de 2015, para la IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal?

2. MARCO TEÓRICO

En el estudio se tuvieron en cuenta los antecedentes realizados con relación al tema, es así como se hace relación al componente de mejoramiento asociado a la norma ILO-OSH, 2001, ñcontempla un conjunto de elementos interconectados de manera tal que el enfoque de la gestión de riesgo sea de forma sistémica. El primero de ellos es una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en la que se incorporan compromisos que asume la gerencia, en cuanto a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores. Esta política se materializa en un documento, el que debe ser difundido entre todas las partes interesadas -los trabajadores, la comunidad, los clientes, los proveedores, los órganos del Estado, etc.- e implica que los trabajadores tengan una participación activa, de manera que puedan estar conscientes del interés que tiene la organización de velar por su seguridad y salud, saber los riesgos a los que se exponen y de qué manera prevenirlos.

Existe una organización que estructura y asigna responsabilidades a los diferentes actores, dentro de las que establece la obligación de rendir cuentas sobre los resultados que se obtienen. Esto implica que el empleador (la gerencia), debe comprometerse genuinamente con la gestión y los resultados que se obtengan de ella. Los resultados se materializan en indicadores de desempeño en cuanto a la accidentabilidad, de manera que la organización debe procurar garantizar que todo el personal, desde la gerencia hacia abajo, tenga un rol protagónico en ese aspecto.

Otro elemento importante tiene relación con la competencia que los trabajadores tengan y la capacitación que se les debe proporcionar. Se necesita que el personal sea capaz de integrar la seguridad en la ejecución de esos trabajos, de manera que sea un trabajo bien hecho, es decir, que cumpla con las variables de seguridad, productividad, calidad y sustentabilidad con el medioambiente. Si alguno de estos cuatro componentes no está en la ejecución de un trabajo, aunque el equipo funcione bien y se den de manera correcta otros componentes, no está bien hecho. La norma dice que necesitamos trabajadores que tengan estas competencias y, para ello, la organización se debe comprometer a capacitarlosò(9).

El estudio titulado: ñgestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación a las pymes industrialesò, este artículo presenta un diseño y los resultados de la aplicación de un modelo para la evaluación y mejora de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; esta investigación forma parte de un proyecto más amplio dirigido al diseño de un modelo de sistema inteligente para la evaluación y mejora

de la gestión empresarial, que soporte la toma de decisión en las Pymes industriales (10).

El estudio anterior se considera un aporte enriquecedor a la investigación, porque en él se abordan aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores, por tal motivo se tendrán en cuenta algunos aspectos que se encuentran inmersos en la discusión de resultados.

El estudio realizado en Popayán, en el cual se implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en ADVANCING SYSTEM PLUS SAS desarrollando actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo, agradable, seguro y digno para los trabajadores, en el cual se pueda obtener niveles de desempeño óptimos en las actividades económicas y un buen medio para desarrollo del recurso humano en concordancia con el cumplimiento de los deberes y con el cuidado al medio ambiente**.**

Con la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, se pretende mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores, minimizar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y servir como instrumento para el desarrollo hacia la calidad del proceso, productividad y eficiencia de la empresa; el cual se constituye en una estrategia de tipo preventivo, orientado a mejorar las condiciones de trabajo, seguridad, bienestar, productividad y en general un clima organizacional saludable. Por lo tanto la salud de los trabajadores, es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitaria en las que participa el gobierno y los particulares (11).

El anterior trabajo se considera una fuente de revisión bibliográfica para la presente investigación, porque en él se abordan aspectos relacionados con la caracterización de la empresa, pretendiendo con ello tomar aspectos relevantes que fortalecerían el diagnóstico que se realizará en el desarrollo de uno de los objetivos del estudio.

La empresa Carbones del Cerrejón Limited, implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ñeste documento presenta la estructura general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de Carbones del Cerrejón Ltd. (Cerrejón) y los planes de acción derivados del mismo. El documento integra todas las acciones que adelanta Cerrejón desde diversas áreas y unidades estratégicas de negocio, para aplicar las mejores prácticas de la industria minera con el fin de fomentar y mantener altos niveles de bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, contribuyendo a la disminución de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo y enmarcado dentro de los

requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del país y otros requisitos aplicables.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores de Cerrejón vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operaciónò(12).

En el estudio anterior, se enfatiza específicamente en proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, por tal motivo tiene relación con la investigación porque se aborda desde los lineamientos establecidos por la normatividad vigente a nivel de Colombia.

En Colombia, 2016, se realizó el ñSistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los servidores de la Función Pública.

El trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud, las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectarán y modificará el estado de salud del individuo, este tipo de circunstancia conlleva a la pérdida de la capacidad de trabajar y por tanto repercute en el desarrollo socioeconómico de un país.

De conformidad con el Artículo 2.2.4.6.3, del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015, la ñSeguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de 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, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupacionesò.

Por lo anterior, la salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

Los accidentes de trabajo, sus secuelas e incapacidades, inciden en los procesos de producción, bienestar de la familia, la sociedad y la productividad de la entidad, es por ello que se requiere una constante vigilancia de aquellas situaciones que afecta la salud y la seguridad de un trabajador.

Por lo tanto, el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el Departamento, busca implementar las acciones necesarias para prevenir y controlar los efectos en la salud de los servidores públicos, derivadas de la exposición a los factores de riesgo ocupacionales presentes en las diversas labores inherentes al cumplimiento de la Entidad (13).

En los planteamientos anteriores, se enfatiza en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, por tal motivo es un aporte al estudio, porque en él se verifica la importancia que tiene en el proceso de ejecución, es así como en el estudio se tomarán aportes del mismo para la elaboración del instrumento respectivo.

En el año 2016, ñel sistema de gestión de calidad, factor importante para el desarrollo laboral del colaborador de Unisalud Palmiraò, este artículo explica las herramientas que aporta el sistema de gestión de calidad (SGC) en las funciones realizadas por los colaboradores de UNISALUD Palmira. Se inicia desde el análisis de los componentes del SGC cuando se evidencia que existen actividades que motivan al colaborador a desarrollar un papel importante en la organización, tomando como retos la adaptación de roles en liderazgo, mejora continua, toma de decisiones, enfoque al cliente, enfoque a los procesos y, sobre todo, la participación de todo el equipo de trabajo.

El análisis de la ejecución del SGC arrojó que el 75% de los colaboradores manifestó que su experiencia ha sido buena, ya que el aprendizaje organizacional que adquieren los colaboradores incentiva a desarrollar mecanismos de educación autónomo, por medio de la utilización de recursos eficientes en cada uno de los puestos de trabajo.

Este modelo ejerce un direccionamiento organizado y medible en las actividades estandarizadas en cada uno de los puestos de trabajo, permitiendo al colaborador autoevaluarse para poder definir acciones preventivas que se asocien a un proceso de mejora continua que minimice el riesgo de no cumplir con los indicadores de gestión propuestos.

La vinculación directa de los colaboradores en la implementación del SGC genera confianza y sentido de pertenencia por la organización, uniendo a todo el equipo en un contexto de visión compartida. La satisfacción y el reconocimiento que genera el SGC en las actividades laborales dependen de que el colaborador cuente con instrumentos administrativos que le permiten tener mayor control y claridad de los procesos asignados y del acompañamiento por parte de la organización para el crecimiento equitativo de todosò(14).

Los aportes son significativos porque en él se aborda lo relacionado al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud, permitiendo con ello obtener aspectos

relacionados con la investigación, por lo que se constituye en uno de los elementos fundamentales para el estudio.

El estudio titulado: ñevolución de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombiaò

ñLa adopción de sistemas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados.

El objetivo del estudio fue analizar el impacto en la accidentalidad laboral que tiene la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el estándar OHSAS 18001:2007.

Método: se recopilaron los datos de la accidentalidad de cuatro empresas del sector petroquímico, tres años antes y después de la certificación en la norma OHSAS, y se realizó una revisión documental y una entrevista al responsable de seguridad y salud en el trabajo para observar el grado de evolución del sistema de gestión a partir de seis elementos: política, identificación de peligros, objetivos y programas, control operacional, medición del desempeño e investigación de accidentes.

Resultados: en relación con los índices de frecuencia, severidad y lesiones incapacitantes de los accidentes, de las cuatro empresas analizadas, no presentan una tendencia clara de disminución en los tres años posteriores a la certificación. Sin embargo, el reporte de observaciones si aumentó en tres de las empresas estudiadas.

Conclusión: En general, se evidenció que la evolución del sistema de gestión se ha dado como resultado de los cambios en la normatividad legal y no hay una tendencia clara frente a la disminución de la severidad y frecuencias de los accidentesò(15).

En el estudio anterior se hizo relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionándolo específicamente con una de las problemáticas frecuentes como es la accidentalidad laboral, por tal motivo es un aporte al estudio desde el punto de vista metodológico, teórico y de resultados.

En el año 2016, se realizó el estudio titulado: ñflexibilización laboral en el sector de la salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajoò,

El presente artículo busca describir los efectos y exigencias de la flexibilidad laboral, especialmente en el sector de la salud, y las implicaciones que tiene para

la gestión de la salud y la seguridad laboral. Para lograr este objetivo, se realiza una revisión temática que evidencia que la salud es uno de los sectores más impactados por dicho fenómeno.

Lo anterior se ve reflejado en la inestabilidad laboral de los trabajadores, la cual es generada por el cambio en las modalidades de contratación; la susceptibilidad de despido y de rotación; en el descentramiento del trabajo; la segmentación de la mano de obra y la reducción de la libertad sindical. Al ser la gestión de la salud y seguridad en el trabajo un proceso sistemático y organizado, orientado a la protección de la salud y al fomento de la seguridad de la población laboral, permite la incorporación de componentes que llevan a complementar la gestión de las organizaciones en aspectos que no han sido tradicionalmente tenidos en cuenta en un nivel suficiente para lograr beneficios organizacionales y de las personasò (16).

En este orden de ideas se hace referencia al marco teórico conceptual, abordando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, 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 auditoria 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.

Debe ser liderado por el empleador con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada la empresa y con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo ï SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, 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 empleador debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante debe incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ï SG- SST.

En la investigación se tuvieron en cuenta aspectos legales, tales como:

Ley 1562 de 2012. Por el cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (17).

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (18).

Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboran en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones (19).

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo (20).

Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (21).

Resolución 2346 de 2007. Por la cual se reglamenta la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (22).

Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo (23)

Resolución 4502 de 2012. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones (24).

Resolución 0652 de 2012. Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (25).

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un instrumento de verificación del cumplimiento de los requisitos asociados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del capítulo 2.2.4.6. del Decreto 1072 de 2015 para la IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar la IPS indígena de los Cabildos del Gran Cumbal enfocándose en los aspectos laborales.

- Describir los lineamientos legales que fortalecen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Diseñar el instrumento de verificación del cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. METODOLOGÍA

4.1. ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

En el estudio en enfoque que se utilizó fue el cualitativo, se analizaron los aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleadores, fundamentándose en el Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 2.2.4.6, lo anterior se realizó con la finalidad de elaborar un instrumento que facilite la evaluación de los lineamientos establecidos, por tal motivo es una revisión de la normatividad y aplicación en el mismo.

4.2. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación que se utilizó en el estudio fue el hermenéutico que permitió el diseño del instrumento para evaluar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados, teniendo en cuenta los diferentes lineamientos establecidos para tal fin, siendo de amplia utilidad para el logro de los objetivos establecidos en el diseño del estudio.

4.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se trata de una revisión del Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 2.2.4.6, en el cual se tuvo en cuenta el anexo técnico de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados.

Se abordaron aspectos relacionados con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocándose en los requisitos, objetivos, obligaciones de los empleadores, de las administradoras de riesgos laborales, responsabilidades de los trabajadores, capacitación en seguridad y salud en el trabajo, documentación, conservación de los documentos, comunicación, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, evaluación inicial, planificación del sistema, objetivos, indicadores que evalúan la estructura, proceso y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Otro de los aspectos que se pretende es la gestión de los peligros y riesgos, medidas de prevención y control, prevención, preparación y respuesta ante emergencias, gestión del cambio, adquisiciones, auditoría de cumplimiento, alcance de la auditoría, revisión por alta dirección, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, acciones preventivas y correctivas, así mismo la mejora continua, capacitación, sanciones, transición,

constitución del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo, sujeción de otras entidades gubernamentales, servicios privados, responsabilidades de los servicios privados y contratación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se pretende a través de este proceso de recolección de información organizarla en un instrumento a manera de lista de chequeo, tomando como referencia los lineamientos legales establecidos para cada uno de los apartes.

Unido a lo anterior, se describió la empresa en sus diferentes aspectos, pretendiendo con ello dar una caracterización favorable que contribuya a dar una visión general de lo que se pretende investigar.

4.4. PLAN DE DIVULGACIÓN DE RESULTADOS

Se pretende que una vez diseñado el instrumento y realizadas las respectivas correcciones sea aplicado en la IPS indígena de los cabildos del Gran Cumbal, para que sea aplicado para verificar el cumplimiento, además puede ser utilizado por las instituciones prestadoras de servicios de salud con características similares.

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El desarrollo de la investigación se inició de acuerdo a la Resolución 8430 de 1993, en la cual se reglamenta la investigación en seres vivos, en el caso en particular este estudio se clasifica sin ningún tipo de riesgo, en él se respetó la confidencialidad y por ende la información que suministraron las directivas fue utilizada única y exclusivamente para el desarrollo del mismo.

Se solicitó la autorización respectiva a las directivas de la IPS Indígena de los Cabildos de El Gran Cumbal para que se diseñe el instrumento de verificación y por ende suministraron la información respectiva.

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En la investigación se diseñó un instrumento de verificación del cumplimiento de los requisitos asociados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del capítulo 2.2.4.6. del Decreto 1072 de 2015 en la IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal.

En el desarrollo de los resultados se tuvieron en cuenta cada uno de los objetivos planteados, es decir dar respuesta a cada uno de ellos.

6.1. CARACTERIZACIÓN DE LA IPS INDÍGENA DE LOS CABILDOS DEL GRAN CUMBAL

La IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, se encuentra ubicada en el municipio de Cumbal, en el suroccidente del Departamento de Nariño, se encuentra constituida una autoridad Indígena representada por el Cabildo, regida con los principios de Autonomía, autodeterminación y desarrollo de acuerdo a su cultura, usos y costumbres.

La IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, Panam, Chiles y Mayasquer, es una institución prestadora de servicios de salud del primer nivel de complejidad, fue creada en el año 2000, aunque desde el año 1998 viene la lucha gracias a las autoridades indígenas y la comunidad, con el objetivo de prestar servicios de salud más integrales de acuerdo a las condiciones socioeconómicas, la cultura, usos y costumbres de la comunidad y para que los servicios de salud se presten con calidad y eficiencia.

La IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, tiene como misión, prestar servicios de primer nivel de complejidad, atendiendo al usuario, con calidad técnica y profesional, respetando en todo momento la cultura propia de la medicina tradicional y fortaleciendo estilos de vida saludable de la comunidad indígena y no indígena del municipio de Cumbal.

La visión, ser una institución pionera en prestación de servicios de salud con calidad, que conjugue la práctica de la medicina occidental y la medicina tradicional, a través de un sistema de gestión de calidad que garantice un talento humano competente, el mejoramiento de la infraestructura, la actualización tecnológica, brindando a la comunidad seguridad en todos los procesos de atención.

El personal que labora en la IPS indígena del Gran Cumbal, está conformado por 109 personas, de los cuales 76 correspondiente al 70% son del género femenino y

33 personas equivalente al 30% son del género masculino. Los datos anteriores indican que hay predominio de mujeres que integran el personal que labora en la institución de salud. Además, se encuentran distribuidos en un 58.71% personal asistencial, el 31.19% personal administrativo y el 10.10% personal de servicios generales.

La IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, se enfatiza en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pretendiendo con ello definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar, que deben ser aplicadas por todos los empleados públicos y privados, los contratantes del personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativos, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

6.2. DESCRIPCIÓN DE LOS LINEAMIENTOS LEGALES

Con la finalidad de aclarar y tomar en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se tomó como referencia el Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 2.2.4.6, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se abordó el capítulo 6, denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfatiza en el artículo 2.2.4.6.1 objeto y campo de aplicación, es así como el objeto y campo de acción está relacionado con definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

En el caso de la investigación se hace énfasis a una institución prestadora de servicios de salud, que tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo, por tal motivo es de vital importancia la aplicación de la misma.

En el Decreto se hace referencia al artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), 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 afectan la seguridad y la salud en el trabajo.

En el mismo decreto se enfatiza en que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se adoptará al tamaño y características de la

empresa, por tal motivo en el caso en particular se tomará en cuenta la empresa de 50 a 200 empleados, porque en ella se cuenta con 109 trabajadores.
En el desarrollo del estudio se tuvieron en cuenta los diferentes artículos que se encuentran inmersos en este capítulo, los cuales se incluirán en el instrumento de verificación de cumplimiento.

De igual manera se tuvo en cuenta el anexo técnico, por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados.

En la resolución se estable el artículo 1, objeto y campo de afiliación, la presente resolución tiene por objeto adoptar el anexo técnico de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser aplicados por todos los empleados públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo.

El artículo 2, vigilancia delegada, las administradoras de riesgos laborales de acuerdo a lo establecido en el artículo 56 del Decreto-ley 1295 de 1994, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control del cumplimiento de los estándares mínimos de sus afiliados.

Artículo 3, sanciones: el incumplimiento a lo establecido en la presente resolución y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado de acuerdo a lo previsto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el decreto 472 de 2015.

En el anexo técnico de estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se tomará en cuenta la mediana empresa es decir de 51 a 200 trabajadores, en él se tienen en cuenta los diferentes aspectos relacionados con el estudio.

6.3. INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

IPS INDÍGENA DE LOS CABILDOS DEL GRAN CUMBAL
INSTRUMENTO TÉCNICO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la IPS Indígena del Cabildo Indígena del Gran Cumbal, se tendrá en cuenta los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Convenciones:

- Cumple

- No cumple

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
1. IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA EMPRESA ï CENTRO DE TRABAJO		
1.1. Estándar: la empresa tiene un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (5%).		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
1.1.1. Hay un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), vigente para el año.		
1.1.1.1. Dispone de la política		
1.1.1.2. La política cuenta con la organización		
1.1.1.3. La política tiene una planificación		
1.1.1.4. Se aplica la política		
1.1.1.5. Existe evaluación de cumplimiento		
1.1.1.6. El SG-SST está liderado e implementado por el empleador o contratante.		
1.1.1.7. El SG-SST participan los trabajadores y/o contratistas garantizando a través de dicho sistema la aplicación de las medidas de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral		
1.1.1.8. Se implementa el sistema de gestión de prevención de accidentes y enfermedades laborales basados en un ciclo PHVA		

2. **RECURSOS**		
2.1. Estándar: la empresa dispone de las personas y de los recursos financieros, técnicos y humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
2.1.1. 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 (0.36%).		
2.1.1.1. Asignación y comunicación de responsabilidades.		
2.1.1.2. Dirección de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas: garantizando la disponibilidad de personal responsable de la SS-SGT.		
2.1.2 La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización para la implementación y mejora continua del SG-SST.		
2.1.2.1. Asignación y comunicación de responsabilidades		
2.1.2.2. Asignación de responsabilidades para la implementación y mejora continua del SG-SST.		
2.1.3. La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole, requeridos para la implementación del SG-SST.		
2.1.3.1. Define y asigna los recursos financieros para la implementación del SG-SST.		
2.1.3.2. Define y asigna los recursos técnicos para la implementación del SG-SST.		
2.1.3.3. Define y asigna el personal necesario para la		

implementación del SG-SST.		
2.1.4. Todos los trabajadores independientes de su forma de contratación están afiliados al sistema general de riesgos laborales y pagan los aportes conforme a la normatividad y clase de riesgo		
2.1.4.1. Afiliación al sistema general de riesgos laborales		
2.1.4.2. Monto de cotizaciones de acuerdo al tipo de contrato.		
2.1.4.3. Los empleadores efectúan las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.		
2.1.4.4. El empleador será responsable del pago de la totalidad de las cotizaciones, trasladar el monto, cuidado integral de los trabajadores, cumplimiento del programa de salud ocupacional, notificaciones, registros, capacitación e información.		
2.1.4.5. Afiliación por intermedio de contratante		
2.1.4.6. La cobertura del Sistema General de Riesgos laborales se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación		
2.1.4.7. Realización del pago mensual de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales de forma anticipada		
2.1.4.8. Los pagos de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos profesionales se consignaron en los primeros 10 días del mes siguiente al objeto de la cotización		
2.1.4.9. Aportes al sistema de seguridad social		
2.1.4.10. Verifica el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales		
2.1.4.11. Afiliación y pago de cotización a la seguridad social de los conductores de acuerdo al riesgo ocupacional		
2.1.5. 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 (0.36%)		
2.1.5.1. El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial está compuesto por dos representantes de los trabajadores y 2 de los empleadores		
2.1.5.2. Posee los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo		
2.1.6. 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 (0.36%)		
2.1.6.1. El comité cumple con las funciones asignadas		
2.1.6.2. Proporciona a cada miembro del comité al menos cuatro horas semanales de trabajo.		
2.1.6.3. Participación de los trabajadores en el comité.		
2.1.6.4. Se revisa el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo al menos una vez al año y se identifican las acciones de mejora		
2.1.7. Un representante del Comité en el trabajo, participa en la		

investigación de los incidentes, accidentes. Así mismo, el comité paritario 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		
2.1.7.1. Colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador de las medidas correctivas		
2.1.7.2. Implementa las medidas y acciones correctivas como producto de investigación, recomendadas al Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional		
2.1.7.3. Conforma un equipo de investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo		
2.1.7.4. En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador, se investiga las causas del evento y remitir a la Administradora correspondiente los formatos respectivos.		
2.1.7.5. Informa los resultados a los trabajadores relacionados con las causas o con sus controles para que participen en el desarrollo de acciones preventivas, correctivas y de mejora		
2.1.7.6. Realiza 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		
2.1.8. La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral.		
2.1.8.1. El comité está conformado por dos representantes de los empleados y dos trabajadores con sus respectivos suplentes.		
2.1.8.2. Conformación del comité de convivencia laboral adicional		
2.1.8.3. El comité de convivencia laboral se reúne ordinariamente cada tres meses y sesionará con más de la mitad de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran intervención inmediata.		
2.1.9. El comité de Convivencia Laboral funciona de acuerdo con la normatividad vigente.		
2.1.9.1. El comité cumple con las funciones asignadas		
2.1.9.2. Se eligió el Presidente del Comité de Convivencia laboral y cumple con las funciones asignadas.		
2.1.9.3. Se elige la secretaría del comité de convivencia laboral, quien cumple con las funciones		
2.1.9.4. Posee las actas de las reuniones del Comité de Convivencia Laboral son cada tres meses ordinariamente.		
2.2. Estándar: la empresa diseña y ejecuta un plan de capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
2.2.1. Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.		
2.2.1.1. Posee plan de capacitación anual		
2.2.1.2. Verificación de listas de cumplimiento de la capacitación		

2.2.2. Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción y re inducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos.		
2.2.2.1. Posee la lista de los trabajadores y contratistas de la inducción en aspectos generales y específicos de las actividades a realizar		
2.2.2.2. Posee los soportes de inducción y reinducción según el caso		
2.2.3. 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.		
2.2.3.1. El responsable del SG-SST cuenta con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas definido por el Ministerio de Trabajo		

3. **GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
3.1. Estándar: la empresa definió la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo		
3.1.1. En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo es comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
3.1.1.1. Existe la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.		
3.1.1.2. Posee los requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo		
3.1.1.3. Cumple con los objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo		
3.1.1.4. Define, firma y divulga la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito.		
3.1.2. La política de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye:		
3.1.2.1. La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establece los respectivos controles		
3.1.2.2. El objetivo de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua		
3.2. Estándar: los objetivos del SG-SST se establecen con base en las prioridades identificadas (1%)		
3.2.1. Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos se expresan de conformidad a la política del SST, son medibles, cuantificables, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles a la normatividad vigente se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores, son evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y estar acorde a las prioridades definidas.		
3.2.1. Define objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y		

Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde a las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa.		
3.2.1.1. Los objetivos están establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
3.2.1.2. La empresa cumple con la política y objetivos del SG-SST		
3.2.1.3. Existen evidencias del proceso de difusión		
3.2.2. La empresa cumple con la política y objetivos del SG-SST.		
3.2.2.1. Existe la política de seguridad y salud en el trabajo y está comunicada		
3.2.2.2. Define los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo		
3.2.2.3. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo ï SST.		
3.3. Estándar: evaluación inicial del SG-SST(1%)		
3.3.1. La entidad realizó la evaluación inicial del SG-SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente		
3.3.1.1. 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;		
3.3.1.2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;		
3.3.1.3 La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;		
3.3.1.4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;		
3.3.1.5. 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;		
3.3.1.6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;		
3.3.1.7. 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; y		
3.3.1.8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.		
3.3.2. La evaluación será realizada por el responsable del SG-SST o contratada teniendo en cuenta que la persona cuente con		

Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
3.3.2.1. Posee los certificados correspondientes para verificar el responsable que acredite la formación o capacitación que exige		
3.3.2.2. Posee la expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional		
3.3.2.3. Posee el reconocimiento y renovación de la licencia.		
3.4. Estándar: plan anual de trabajo (2%)		
3.4.1. La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del SG-SST, el cual identifica los objetivos, metas, actividades, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y responsable del SG ï SST.		
3.4.1.1. Existe el diseño 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).		
3.4.1.2. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo -SST de la empresa firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.		
3.4.1.3. Establece del plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, recursos		
3.4.1.4. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del SG-SST.		
3.4.1.5. Posee el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.		
3.4.1.6. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma		
3.4.1.7. Verificar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma		
3.5. Estándar: normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo		
3.5.1. La empresa define la matriz legal actualizada que contempla las normas del Sistema General de Riesgos aplicables a la empresa.		
3.5.1.1. Cumple con los requisitos normativos aplicables.		
3.5.1.2. La matriz legal está actualizada y contempla las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que aplican a la empresa.		
3.5.1.3. Cumple con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.		
3.6. Estándar: comunicación (1%).		
3.6.1. La empresa dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas		
3.6.1.1. Recibe, documenta y responde adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo		

3.6.1.2. Garantiza que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
3.6.1.3. Dispone de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables de la empresa.		
3.6.1.4. Procura canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo		
3.7. Estándar: adquisiciones		
3.7.1. La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones de las compras o adquisición de productos y servicios en seguridad y salud en el trabajo		
3.7.1.1. Posee el procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones de las compras o adquisición de productos y servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo		
3.7.1.2. Poseen los elementos de protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrarlos.		
3.7.1.3. Se verifica la fabricación, calidad, resistencia y duración del equipo de protección suministrado a los trabajadores estará sujeto a las normas aprobadas por la autoridad competente		
3.8. Estándar: contratación (1%)		
3.8.1. La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.		
3.8.1.1. Los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		
3.8.1.2. En la contratación se incluyen los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.		

4. GESTIÓN DE LA SALUD		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
4.1. Estándar: Hay un diagnóstico de las condiciones de salud en el trabajo		
4.1.1. Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año:		
4.1.1.1. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador		
4.1.1.2. Información sociodemográfica de la población trabajadora según sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico.		
4.1.1.3. El informe de las condiciones de salud según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.		
4.1.1.4. Evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.		

4.1.2. Hay información actualizada, de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro) e incapacidades:		
4.1.2.1. La historia clínica ocupacional posee los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas durante su vida laboral.		
4.1.2.2. La historia clínica posee las evaluaciones o pruebas complementarias y recomendaciones pertinentes.		
4.1.2.3. Exámenes médicos ocupacionales		
4.1.2.4. Posee los resultados de los perfiles de salud de los trabajadores.		
4.1.2.5. Conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.		
4.1.2.6. Se realiza la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y accidentalidad ocurrida en los dos últimos años en la empresa.		
4.1.3. Están definidas las actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnostico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros prioritarios		
4.1.3.1. Diagnóstico de salud de la población trabajadora:		
4.1.3.1.1. Información sociodemográfica de la población trabajadora		
4.1.3.1.2. Antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgo ocupacionales.		
4.1.3.1.3. Exposición laboral actual		
4.1.3.1.4. Sintomatología reportada por los trabajadores		
4.1.3.1.5. Sintomatología reportada por los trabajadores		
4.1.3.1.6. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados		
4.1.3.1.7. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora		
4.1.3.1.8. Análisis y conclusiones de la evaluación		
4.1.3.1.9. Recomendaciones		
4.1.3.2. Prevención y promoción de riesgos laborales		
4.1.3.2.1 El empleador implementa y desarrolla actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales		
4.1.3.2.2. 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		
4.1.3.3. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.		
4.1.3.4. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.		
4.1.3.5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año		
4.1.3.6. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica.		
4.2. Estándar: la empresa registra, reporta e investiga las		

enfermedades laborales y los incidentes y accidentes del trabajo		
4.2.1. La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales, a la Empresa Promotora de Salud y a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal y las enfermedades diagnosticadas dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.		
4.2.1.1. Remisión de investigaciones:		
4.2.1.1.1. El aportante remite a la Administradora de Riesgos Profesionales la ocurrencia del informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves.		
4.2.1.1.2. La ARL, evaluará, complementará y emite conceptos sobre el evento		
4.2.1.1.3. En caso de accidente de trabajo mortal debe contener los requisitos establecidos en la resolución.		
4.2.1.2. Aviso de la ocurrencia de un accidente de trabajo SE realizará a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador		
4.2.1.3. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales		
4.2.1.4. Información de riesgos profesionales, los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.		
4.2.1.5. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea		
4.2.1.6. Reporta estadísticas sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		
4.2.1.7. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente		
4.2.1.6. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales		
4.2.2. La empresa investiga los accidentes e incidentes de trabajo una vez ocurridos y las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos.		
4.2.2.1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador, adelanta con el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte.		
4.2.2.2. Obligaciones de los aportantes: Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.		
4.2.2.3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo.		
4.2.2.4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de		

las causas reales del accidente o incidente de trabajo.		
4.2.2.5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional, las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales.		
4.2.2.6. Provee los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.		
4.2.2.7. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales:		
4.2.2.7.1. Identifica y documenta las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
4.2.2.7.2. Informar los resultados a los trabajadores para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.		
4.2.2.7.3. Informa a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y		
4.2.2.7.4 Alimenta el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.		
4.2.3. 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.		
4.2.3.1. 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;		
4.2.3.2. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.2.3.3. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.2.3.4. Lleva las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, determinando la gravedad y la frecuencia.		
4.3. Estándar: a todos los trabajadores se les practican los exámenes médicos laborales, según los requisitos vigentes.		
4.3.1. Están 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:		
4.3.1.1. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora.		
4.3.1.2. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos.		

4.3.1.3. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.		
4.3.1.4. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados.		
4.3.1.5. Realiza acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica.		
4.3.2. Están definidos los perfiles de cargo y estos fueron informados al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor		
4.3.2.1. Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso.		
4.3.3. Se define 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.		
4.3.3.1. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas:		
4.3.3.1.1. Evaluaciones médicas periódicas programadas		
4.3.3.1.2. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación		
4.3.3.2. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora		
4.3.3.3. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.		
4.3.4. 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.		
4.3.4.2. Las evaluaciones medicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales.		
4.3.4.3. 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.		
4.3.5. La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones. Así mismo y de ser necesario, adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador, con el fin de evitar el desmejoramiento de las condiciones de salud del mismo.		
4.3.5.1. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo		
4.3.5.2. Reincorporación al trabajo: ubican en el cargo que desempeñaba o reubican en cualquier otro para el que esté		

capacitado.		
4.3.5.3. Reubicación del trabajador.		
4.3.5.4. Poseen las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional.		
4.3.5.5. Las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional son de referencia por parte de las entidades promotoras de salud del régimen contributivo y subsidiado, administradoras de riesgos profesionales, instituciones prestadoras de servicios de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud ocupacional y empleadores.		
4.3.5.6. Posee manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional		
4.4. Estándar: la empresa tiene un mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios		
4.4.1. El Comité Paritario 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.		
4.4.1.1. El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial cumple con las funciones asignadas.		
4.4.2. Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable.		
4.4.2.1. Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.		
4.4.3. La empresa mide la frecuencia de los accidentes del último año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo genero (Físicos, químicos, biológicos, seguridad, públicos, entre otros.). (Frecuencia como el número de veces que ocurre un evento, en un periodo de tiempo).		
4.4.3.1. Poseen los resultados de medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior		
4.4.3.2. Verifica si el número de accidentes ha disminuido		
4.4.3.3. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud		
4.4.3.4. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad		
4.4.3.5. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.4. La empresa mide la severidad de los accidentes del último año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo genero (Físicos, químicos, biológicos, seguridad, públicos, entre otros). (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).		
4.4.4.1. Posee los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior		
4.4.4.2. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por		

enfermedad;		
4.4.4.3. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.5. La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo genero (Físicos, químicos, biológicos, seguridad, públicos, entre otros) (Mortalidad es la proporción de muertes en una población durante un periodo determinado)		
4.4.5.1. Posee los resultados de medición para lo corrido del año y en el año inmediatamente anterior		
4.4.5.2. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.5.3. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.6. La empresa mide la prevalencia de enfermedad laboral del último año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo generó (Físico, químico, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros).		
4.4.6.1. Solicita los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior		
4.4.6.2. Verifica si el número de enfermedades laborales ha disminuido.		
4.4.6.3. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.6.4. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.7. La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral del último año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo genero (Físico, químico, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros) (Incidencia es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado).		
4.4.7.1. Solicita los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.		
4.4.7.2. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.7.3. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.8. La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral, y general, accidente e incidente de trabajo del último año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo genero (Físicos,		

ergonómicos, o biomecánicos, químicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros) (Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica).		
4.4.8.1 Solicita los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.		
4.4.8.2. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.8.3. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;		
4.4.8.4. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;		

5. GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
5.1. Estándar: están definidos los peligros y los riesgos prioritarios.		
5.1.1 Tiene definida una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con alcance sobre todos los procesos, actividades y centros de trabajo.		
5.1.1.1. Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos		
5.1.1.2. Utilizan metodologías adicionales para completar la evaluación de los riesgos.		
5.1.2. 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.		
5.1.2.1. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos		
5.1.2.2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual.		
5.1.2.3. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.		
5.1.3. 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.		
5.1.3.1. Documentos que evidencian que cumplen con lo requerido en el criterio establecido		
5.1.3.2. Verifica si ha disminuido el impacto o se ha llevado a un nivel tolerable el peligro		
5.1.4. La metodología para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos incluyó todos los procesos, actividades rutinarias o no rutinarias, maquinarias o equipos, todos los		

centros de trabajo y para los puestos incluyó los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos y sus cargos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo, los controles existentes y los que se requiere implantar.		
5.1.4.1. Existe un documento que relaciona los puestos de trabajo con las actividades rutinarias y no rutinarias y los aspectos definidos en el criterio		
5.1.4.2. En caso de muerte de un trabajador incluye obligatoriamente el puesto del occiso		
5.1.5. 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.		
5.1.5.1. El trabajador cuenta con los mecanismos para reportar las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo		
5.1.5.2. Verifica la gestión que se realizó con los reportes		
5.1.6. 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 actividades preventivas.		
5.1.6.1. Existe la lista de condiciones, materias, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y revisar si son catalogados como cancerígenos o altamente tóxicos.		
5.1.6.2. Se verifica que aquellos que son cancerígenos o tóxicos son considerados como riesgos prioritarios y se cumplen con realizar acciones de prevención		
5.1.6.3. Se verifica las áreas de almacenamiento de las materias primas y sustancias potencialmente tóxicas o cancerígenas.		
5.1.6.4. Se verifica que se realicen un número mínimo de actividades preventivas para los riesgos de adquirir enfermedades incluidas en las tablas de enfermedades		
5.2. Estándar: se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen		
5.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de los riesgos resultado de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.		
5.2.1.1. Poseen los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control de peligros-riesgos.		
5.2.1.2. Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo.		
5.2.1.3. En todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.		
5.2.1.4. El Ministerio de Salud determinará los niveles de ruido, vibración y cambios de presión a que puedan estar expuestos los		

trabajadores.		
5.2.1.5. Se prohíben métodos o condiciones de trabajo con sobrecargo o pérdida excesiva de calor que puedan causar efectos nocivos a la salud de los trabajadores.		
5.2.1.6. En los lugares de trabajo donde existan condiciones o métodos que puedan afectar la salud de los trabajadores por frío o calor, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para controlar y mantener los factores de intercambio calórico entre el ambiente y el organismo del trabajador.		
5.2.1.7. En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente.		
5.2.2. La empresa, verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente al uso y estado de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos,		
5.2.2.1. Posee los soportes documentales implementados por la empresa para verificar el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente al uso y estado de las medias de prevención y control de los peligros/riesgos.		
5.2.2.2. Medidas utilizadas para la eliminación del peligro/riesgo.		
5.2.2.3. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del· contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.		
5.2.2.4. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control.		
5.2.2.5. Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo.		
5.2.2.6. Hay iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.		
5.2.2.7. El Ministerio de Salud determina los niveles de ruido, vibración y cambios de presión a que puedan estar expuestos los trabajadores.		
5.2.2.8. Se prohíben métodos o condiciones de trabajo con sobrecargo o pérdida excesiva de calor que puedan causar efectos nocivos a la salud de los trabajadores.		
5.2.2.9. En los lugares de trabajo donde existan condiciones o métodos que puedan afectar la salud de los trabajadores por frío o calor, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para controlar y mantener los factores de intercambio calórico entre el ambiente y el organismo del trabajador.		
5.2.2.10. En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente.		
5.2.3. Los trabajadores, proveedores y/o contratistas que están expuestos a los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosocial, entre otros) de su trabajo son informados y capacitados sobre las		

actividades específicas e prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		
5.2.3.1. Posee los documentos de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros y riesgo.		
5.2.3.2. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo -SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;		
5.2.3.3. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo;		
5.2.3.4. Utiliza metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. público, psicosociales, entre otros.		
5.2.3.5. Informan la rotación de personal y asegurar que dentro del· alcance de este numeral. el nuevo personal reciba la misma información;		
5.2.4. La empresa establece procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
5.2.4.1. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo		
5.2.4.2. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.		
5.3. Estándar: los trabajadores de los puestos que presentan riesgos que requieren, complementariamente medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP), reciben tales elementos		
5.3.1. Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos y elementos de protección personal (EPP) indispensables.		
5.3.1.1. Posee la relación de los puestos de trabajo que requieren equipos y elementos de protección.		
5.3.1.2. Existe la lista de elementos apropiados para la labor en esos puestos.		
5.3.1.3. El empleador suministra los equipos y elementos de protección personal sin costo para el trabajador de acuerdo a la clasificación establecida.		
5.3.1.4. Desarrolla acciones necesarias para que conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlas		
5.3.1.5. La fabricación, calidad, resistencia y duración del equipo de protección suministrado a los trabajadores estará sujeto a las normas aprobadas por la autoridad competente		
5.3.1.6. El Ministerio de Salud reglamentará la dotación, uso y la conservación de los equipos de protección personal.		
5.3.2. A cada trabajador que requiere protección de uso personal, se le entregan los EPP y se le reponen de acuerdo a las		

disposiciones vigentes y se verifica que los contratistas y subcontratistas hayan realizado la entrega y reposición de los EPP a sus trabajadores.		
5.3.2.1. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.		
5.3.2.2. Formula el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.		
5.3.2.3. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo.		
5.3.3. Se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP.		
5.3.3.1. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo.		
5.3.3.2. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo		
5.3.3.3. Aplica y mantiene en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes originados en las operaciones y procesos de trabajo.		
5.3.3.4. Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.		
5.3.4. La empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos elementos		
5.3.4.1. documentación de verificación si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos equipos		
5.3.4.2. Se da aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, de trabajo y sistemas de control de riesgos.		
5.4. Estándar: la empresa tiene y ejecuta un plan de inspecciones sistemáticas		
5.4.1. La empresa realiza inspecciones sistemáticas en las instalaciones, maquinaria, o equipos incluidos los relacionados con la prevención y atención a emergencias, con la participación de un miembro del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de las mismas.		
5.4.1.1. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas;		
5.4.1.2. 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		
5.5. Estándar: los centros de trabajo tienen las condiciones sanitarias básicas.		
5.5.1. En la sede hay suministro permanente de agua, servicios sanitarios y mecanismos para controlar los vectores y para disponer adecuadamente excretas y basuras.		

5.5.1.1. Todo vertimiento de residuos líquidos deberá someterse a los requisitos y condiciones que establezca el Ministerio de Salud, teniendo en cuenta las características del sistema de alcantarillado y de la fuente receptora correspondiente.		
5.5.1.2. Toda edificación o concentración de éstas, ubicada en áreas o sectores que carezcan de alcantarillado público o privado deberá dotarse de un sistema sanitario de disposición de excretas.		
5.5.1.3. El tratamiento y la disposición de los residuos que contengan sustancias tóxicas deberán realizarse por procedimientos que no produzcan riesgos para la salud de los trabajadores y contaminación del ambiente.		
5.5.1.4. Todos los establecimientos de trabajo tienen o instalan un inodoro, un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno (1) por cada quince trabajadores, separados por sexos y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes.		
5.5.1.5. Suministro de agua para beber, por cada (50) trabajadores. Si se usa hielo para enfriar el agua, se evitará el contacto directo del hielo con el agua.		
5.5.1.6. El suministro de aguas para usos humano y de alimentos, el procesamiento de aguas industriales, la disposición de aguas negras, excretas, basura, desperdicios y residuos en los lugares de trabajo, deberán efectuarse en forma que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores y de la población en general.		
5.5.2. 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.		
5.5.2.1. Poseen manual único de estándares y de verificación		
5.5.2.2. Garantiza los servicios de suministro de agua, energía eléctrica, sistemas de comunicación, como también de manejo y evacuación de residuos sólidos y de residuos liquidas.		
5.5.2.3. Normas aplicables para garantizar la adecuada disposición sanitaria de residuos líquidos.		
5.5.2.4. Cumple con las disposiciones sanitarias de residuos sólidos y prestación de servicios públicos domiciliarios de aseo		
5.5.2.5. Los vertimientos de residuos líquidos se someten a requisitos y condiciones de las características del sistema de alcantarillado y de la fuente receptora correspondiente		
5.5.2.6. El tratamiento y la disposición de los residuos que contengan sustancias tóxicas deberán realizarse por procedimientos que no produzcan riesgos para la salud de los trabajadores y contaminación del ambiente		
5.6. Estándar: gestión del cambio		
5.6.1. La entidad dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se puedan generar por cambios internos o externos.		
5.6.1.1. Se implementó y mantiene un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos.		

5.6.1.2. Identifican los peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y deben adoptar las medidas preventivas.		
6. GESTION DE AMENAZAS	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
6.1. Estándar: la empresa tiene y desarrolla un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias		
6.1.1. Posee análisis de vulnerabilidad.		
6.1.1.1. Identifica sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;		
6.1.1.2. Analizar' la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;		
6.1.1.3. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;		
6.1.2. 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.		
6.1.2.1. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;		
6.1.2.2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias.		
6.1.2.3. Existe el diseño e implementa los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.		
6.1.2.4. Formula el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.		
6.1.2.5. Asigna 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;		
6.1.2.6. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.		
6.1.3. 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.).		
6.1.3.1. 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.		
6.1.4. 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.		
6.1.4.1. 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.		
6.1.5. La empresa dio a conocer el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización.		

6.1.5.1. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla.		
6.1.5.2. 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;		
6.1.5.3. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último. 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.		
6.1.6. 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.		
6.1.6.1. Implementa 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.		
6.1.7. Hay un mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de las inspecciones.		
6.1.7.1. Desarrolla las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal.		
6.1.7.2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.		

7. AUDITORIA		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
7.1. Estándar: la empresa mide la gestión y los resultados del SG-SST.		
7.1.1. El empleador tiene definido los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG- SST.		
7.1.1.1. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
7.1.1.2. Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
7.1.1.3. Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
7.1.1.4. Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
7.1.2. La alta Dirección revisa una vez al año el SG-SST, sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del SG ï SST.		
7.1.2.1. Revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST		

7.1.3. La empresa planifica con la participación del Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo, el procedimiento de auditoria del cumplimiento del SG-SST.		
7.1.3.1. Auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST.		
7.1.3.2. Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gesti6n de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		

8. MEJORAMIENTO		
	CUMPLE	**NO CUMPLE**
8.1. Estándar: la empresa implementa acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.		
8.1.1. La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, la medición de la eficacia del SG-SST, las auditorias y las recomendaciones del COPASST.		
8.1.1.1. Acciones preventivas y correctivas.		
8.1.1.2. Se dan 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		
8.1.2. La revisión por la alta dirección 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, preventivas y/o mejora para subsanar lo detectado.		
8.1.2.1. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía' de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quien deberá definir e. implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.		
8.1.2.2. Acciones preventivas y correctivas.		
8.1.2.3. 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.		
8.1.3. 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.		
8.1.3.1. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora.		
8.1.3.2. 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		
8.1.3.2. Acciones preventivas y correctivas 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.		
8.1.3.3. Mejora continua del Sistema de Gestión de' la Seguridad		

y Salud en el Trabajo SG-SST		
8.1.3.4. Compromiso de adopción de medidas de intervención**.**		
8.1.4. Se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas que se plantearon como resultado de las inspecciones.		
8.1.4.1. 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.		
8.1.4.2. 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.		
8.1.5. Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos de autoridades administrativas; así como las Administradoras de Riesgos Laborales.		
8.1.5.1. Documentación de las acciones correctivas provenientes por las autoridades administrativas así como las Administradoras de Riesgos Laborales.		
8.1.5.2. Plan de mejoramiento: los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Directores territoriales, las Oficinas especiales y la Unidad de Investigaciones especiales.		

7. CONCLUSIONES

- La IPS Indígena de los Cabildos del Gran Cumbal, es una institución de primer nivel de complejidad, atendiendo al usuario con calidad técnica y profesional, poseen 109 trabajadores, quienes en mayoría son del género femenino, cuenta con un alto porcentaje de personal asistencial, en menor proporción administrativos y de servicios generales.

- El diseño del instrumento de verificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, se tomó los diferentes lineamientos en particular el Decreto 1072 de 2015 que hace referencia al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se tuvo en cuenta el artículo 2.2.4.6.1, así mismo se fortalece con el anexo técnico de estándares mínimos, se tomó la mediana empresa es decir de 51 a 200 trabajadores, en él se tienen en cuenta los diferentes aspectos relacionados con el estudio.

- El instrumento de verificación del cumplimiento se diseñó de acuerdo a los lineamientos establecidos, se valoró el cumplimiento y no cumplimiento, se abordó lo relacionado a la política de seguridad y salud en el trabajo, en él se establecen los aspectos de identificación y generalidades de la empresa, recursos, gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, auditoría y mejoramiento, para ello se tuvieron en cuenta los estándar, enfocándose en los criterios, requisitos legales y el modo de verificación.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo. 2016. http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm.

2. Politi B, Arena V, Schwerha J, Sussman. N.Occupational medical history taking: How are todayôs physicians doing? A cross-sectional investigations of the frecuency of occupational history taking by physicians in a Major US teaching center.. 2004. 46:550.

3. Gomero Cuadra R, Llap Yesan C. La historia médico ocupacional como herramienta de diagnóstico. Médica Herediana. 2005 Julio - Septiembre; 16(3).

4. Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente de UGT - Madrid. Manual informativo de prevención de riesgos laborales: enfermedades profesionales. Primera ed. Diego Gd, editor. Madrid: Secretaría de Comunicacion e Imagen de UGT - Madrid; 2008.

5. Consejo Colombiano de Seguridad. En Colombia cada minuto se accidenta un trabajador. 2014. ccs.org.co.

6. Cámara de Comercio de Pasto. Accidentalidad laboral: falta compromiso. 2013.

7. Ministerio de Trabajo. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: guía técnica de implementación para mipymes. 2015. Presidencia de la República.

8. IPS de Cabildos Indígenas del gran Cumbal.. Aspectos generales de la empresa. 2015.

9. Gutiérrez N. Conociendo la norma ILO-OSH-2001. 2001. http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=196&edi=9&xit=conociendo-la-norma-ilo-osh/2001.

10. Quijada , Ortiz Useche. Gestión de seguridad y salud en elt rabajo: aplicación a las pymes industriales Guayana - Venezuela: Universidad Nacional Experimental; 2010.

11. Rosero M. P. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Advancing System Plus SAS. 2014. Popayán.

12. Carbones del Cerrejón Limited. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Carbones del Cerrejón LImited. 2012. http://www.cerrejon.com/site/Portals/0/Documents/sistema-de-gestion.pdf.

13. Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2016. Función Pública.

14. Villaquirán VA. Sistema de gestión de calidad, fctor importante para el desarrollo laboral del colaborador de Unisalud Palmira. 2015. Universidad Nacional de Colombia - Seccional Palmira.

15. Riaño Casallas I, Hoyos Navarrete , Valero Pacheco I. Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidwentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. Scielo. 2016 Junio; 0718(2449).

16. Rodríguez Rojas , Molano Velandia JH. Felxibilidad laboral en el sector salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revistas Universidad Santo Tomás. 2014 Abril; 6(1).

17. Congreso de la República de Colombia. Ley 1562 de 2012. 2012. Presidencia de la República.

18. Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. Decreto 1295 de 1994. 1994. Presidencia de la República.

19. Presidencia de la República. Decreto 0723 de 2013. Santafé de Bogotá.

20. Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015. 2015. Presidencia de la República.

21. Ministros de Trabajo y Seguridad social y de Salud. Resolución 02013 de 1986. 1986. Presidencia de la República.

22. Ministro de la Protección Social. Resolución 2346 de 2007. 2007. Presidencia de la República.

23. Ministro de la Protección Social. Resolución 1401 de 2007. 2007. República de Colombia.

24. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 4502 de 2012. 2012. Presidencia de la República.

25. Ministro de Trabajo. Resolución 652 de 2012. 2012. Presidencia de la República.

26. Brindis. Evaluación de programas de salud ocupacional. Segunda ed. México: Mac Graw Hill; 2001.

27. Ministerio del Trabajo. Decreto número 1442 de 2014.

28. Presidencia de la República. Decreto 1443 de 2014. 2014.

29. Ministerio del Trabajo. Decreto 1047 de 2014. 2014. República de Colombia.

30. Ministerio del Trabajo. Decreto 1352 de 2013. 2013. Presidencia de la República.

31. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 4502 de 2012. 2012. Presidencia de la República.

32. Ballock H. Introducción a la investigación social. segunda ed. Amorrortu , editor. Buenos Aires: Amorrortu; 2001.

33. Martínez Rodríguez J. Métodos de investigación cualitativa Tomás US, editor. Bogotá: Universidsad San Buenaventura ; 2011.