



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

Página 1 de 1

MEMORANDO

Medellin 2016-12-27 16:32:14
Rad 2016302463
Institución Universitaria
Colegio Mayor de Antioquia
directora control interno

2.2

Medellín, 27 de diciembre de 2016

PARA: Bernardo Arteaga Velasquez, Rector

DE: Directora Control Interno

ASUNTO: Informe de auditoría al SG - SST.

A continuación se hace entrega del informe de auditoría al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por la Oficina de Control Interno.

Cualquier aclaración e información adicional estaremos a su disposición

Atentamente,

EDIT YOHANA PALACIO ESPINOSA

Anexos: Informe definitivo con soportes



Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

GL-GD- FR-01
Fecha de Publicación:
14-07- 2016
Versión: 07

NIT: 890980134-1
Codigo Postal: 050034
PBX: 444 56 11
Dirección Carrera 78 No 65-46 Robledo
www.colmayor.edu.co



 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 1 de 22

INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA

PROCESO DE SST – SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1 IDENTIFICACIÓN EN EL PLAN DE DESARROLLO:

Para esta auditoria no se solicitó este punto ya que el plan de desarrollo se encuentra en proceso para el cuatrienio 2016-2019

2 GESTIÓN DE LA MEJORA:

Se verifico que este proceso tuviera documentado en el sistema de calidad ISOLUCION documentación como: caracterización e instructivos, formatos y manuales etc.

Las observaciones respecto a éste ítem están contenidas en el informe de Auditoría Interna al Sistema de Gestión Integrado.

Para la vigencia 2016 la auditoría realizada por el Sistema de Gestión de Calidad se realizó el 06 de octubre, por lo tanto no se tuvo en cuenta en esta auditoría.

3 ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS MECI Y LA AUTOEVALUACION MECI

Al consultar con los auditados sobre la aplicabilidad que le dan a los principios MECI, las respuestas fueron las siguientes:

AUTOCONTROL:

- Se realizó reunión inicial con el nuevo coordinador de SST para conocer aspectos del funcionamiento del sistema de gestión y del proceso, además de conocer los roles de cada uno de los funcionarios de este proceso.
- Se ha realizado revisión y ajuste al plan de trabajo.
- Medición de seguimiento por parte de la ARL colmena.
- Se ha realizado una revisión para el ajuste de la documentación del SG-SST.
- Se asiste a reuniones Comité Operativo de Emergencias, COPASST, ARL, brigada de emergencias, comité sistema de gestión integrado, proceso de gestión de la mejora, gestión ambiental seguimiento al sistema para tratar asuntos que tienen que ver con el SG-SST.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 2 de 22

AUTORREGULACIÓN:

- Decreto 1443 de 2014, compilado en el libro 2 Capítulo 6 del decreto 1072 de 2015.
- Decreto 723 de 2013 y estudiantes en práctica Dec. 055 de 2014.
- Revisión de los procedimientos, formatos y caracterización para su respectivo ajuste en el sistema de gestión.
- Aplicación de las normas establecidas de obligatorio cumplimiento como:
 - Revisión de normas para la actualización de la matriz de requisitos legales
 - Revisión y seguimiento del inventario asignado al proceso.
 - Revisión del presupuesto asignado para el 2016 - 2017.
 - Reunión con el sistema de gestión de calidad y el sistema de gestión ambiental.

AUTOGESTIÓN:

- Medición de indicadores de proceso estructura y resultado.
- Identificación de los riesgos del proceso conjuntamente con planeación institucional.
- Levantar acciones correctivas y preventivas del proceso y del SG-SST.

AUTOEVALUACION MECI:

A fin de efectuar un seguimiento oportuno y asegurar un control eficaz de las actividades que afectan la Seguridad y Salud de los trabajadores y visitantes, se definirán, una vez concluida la etapa de implementación los siguientes periodos para analizar y revisar el sistema:

- Análisis de los indicadores del sistema de gestión: mensualmente
- Análisis de no conformes: mensualmente.
- Análisis de cambios que pueden afectar la integridad del sistema: semestralmente.
- Seguimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora: mensualmente.
- Seguimiento periódico de la percepción de los funcionarios, contratistas, estudiantes en práctica y otras partes interesadas: semestralmente.
- Seguimiento de proveedores de bienes y servicio: anualmente.
- Evaluación del entendimiento de la política y los objetivos de la seguridad y la salud en el trabajo: semestralmente.
- Auditorías de seguridad y salud en el trabajo: anualmente a todo el sistema.
- Revisión de las directrices del sistema de gestión: anualmente.
- Revisión por la alta dirección: semestralmente.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 3 de 22

- Revisión de la integridad del sistema de gestión: cuando se planifican e implementan cambios críticos.

4 SITUACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCESO O ACTIVIDAD

DEBILIDADES:

1. Divulgación plan de emergencias.
2. Divulgación Manual de Riesgo Químico.
3. Formulación indicadores del SGSST.
4. Integración con el Sistema de Gestión Integral.
5. Orden en el desarrollo de las actividades.

OPORTUNIDADES:

1. La normativa vigente orienta la adecuada implementación y desarrollo del SG - SST y la aplicación general de la norma.
2. Se participa en el curso de inducción y reinducción.

FORTALEZAS:

1. En desarrollo el sistema de vigilancia epidemiológica del manejo de la voz.
2. Programa de pausas activas.
3. Identificación de peligros.

AMENAZAS:

1. Cambios frecuentes en el marco normativo.
2. Insuficiencia de recursos para la implementación SG - SST.



5 DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES DEL EJERCICIO

5.1 Matriz de hallazgos

Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
1 ☞	<u>Política de seguridad y salud en el trabajo</u> A. Si bien cuenta la Institución con una política de integral, no se cuenta con un soporte de que haya sido comunicada en el COPASST. Incumpliendo en parte con el artículo 2.2.4.6.5 política de seguridad y salud en el trabajo (SST). Lo que conlleva al desconocimiento de información por los funcionarios de la entidad, en especial el COPASST. B. Además de lo anterior en la política integral, no se evidencia el siguiente requisito: - No se observó un acto administrativo o documento fechado y firmado por el representante Legal (Rector). Con lo anterior se incumplen algunos aspectos requeridos en el artículo 2.2.4.6.6 - requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). Soporte 1 aparte de la norma.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
2 	<u>Obligaciones de los empleadores</u> No se evidenció cumplimiento de la siguiente obligación: - Mecanismos definidos para la rendición de cuentas al interior de la entidad: quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente an relación al SG-SST; esta rendición se debe hacer anualmente y debe quedar documentada. Con lo anterior se demuestra incumplimiento parcial del artículo 2.2.4.6.8, demostrando omisión en la garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normativa vigente, pudiendo incurrir en pérdidas para la Institución. Soporte 2 aparte de la norma	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir	Coordinación SST
3 	<u>Dirección de la seguridad y salud en el trabajo – SST en la entidad:</u> No se observan soportes de los siguientes aspectos: - Planeación, organización,	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	dirección, desarrollo y aplicación de la evaluación interna del SG SST, la cual debe realizarse por lo menos una vez al año. - Informe a la Alta Dirección sobre los resultados de SG – SST: No se ha informado a la Alta Dirección sobre el funcionamiento del SG - SST y sus resultados, se tiene agenda para el 25 de enero de 2017. - Promueven la participación de los miembros de la entidad en la implementación del SG – SST: Se han realizado reuniones con el COPPAST, se tiene brigada de emergencia y se hacen reuniones con vicerrectoría administrativa y financiera, pero no se evidencia promoción de la participación de los funcionarios de la entidad en la implementación del SG-SST. No se evidenció la capacitación a los funcionarios en aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la entidad, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos relacionadas con su trabajo incluyendo situaciones de emergencia dentro de la jornada laboral, incumpliendo con el artículo 2.2.4.6.8 en su numeral 10, demostrando omisión en la realización de		



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	actividades que garanticen la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil debe ser acorde con lo establecido en la normativa vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio de Trabajo . Soporte 2 aparte de la norma.		
4 	<u>El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.</u> No se encontró Plan de trabajo anual de SG – SST, donde se identifiquen objetivos, metas, responsabilidades, cronograma de actividades y recursos: Se observa un plan de trabajo que no está referenciado en la documentación de Isolución y no se encuentra formalizado, además, no se evidencian los indicadores, las metas ni los recursos. Tampoco se observa que el plan anual de trabajo esté firmado por el empleador y el responsable del SG-SST. Con lo anterior se incumple el artículo 2.2.4.6.12 documentación del Decreto 1072 de 2015. Soporte 3 aparte de la norma.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
5 	<u>Seguimiento a los resultados de los indicadores y evaluación de estadísticas.</u> No se observó registro de análisis y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG - SST de la Institución en el año. Igualmente, no se evidencio que la Alta Dirección realizara la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la entidad, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema. Lo expuesto demuestra incumplimiento del artículo 2.2.4.6.16 evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, además podría denotar omisión en priorización de necesidades en seguridad y salud en el trabajo, para establecer un plan de trabajo anual que garantice la optimización de recursos y la gestión de riesgos. Soporte 4 aparte de la norma.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST
6 	<u>Planificación del SG SST</u> Se incumple de forma parcial el	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones	Coordinación SST



N° Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	artículo 2.2.4.6.17 en cuanto a: - No se definen las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la entidad. - No se tienen definidos los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST medibles y cuantificables, de acuerdo con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la entidad. - Aunque en el sistema de calidad ISOLUCION se observan dos indicadores, no se evidencia la definición de indicadores que permitan medir y evaluar la efectividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Con la situación expuesta podría afirmarse que la entidad no adopta mecanismos para planificar y evaluar el SG – de SST de acuerdo a sus características, requisitos y naturaleza jurídica. Soporte 5 aparte de la norma.	correctivas a definir.	
7 	<u>Indicadores que evalúan la estructura del SG - SST.</u> No se cuenta con indicadores que evalúen la estructura del	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



N° Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST; es de anotar que dichos indicadores deben considerar los aspectos referenciados en la norma. Incumpliendo con el artículo 2.2.4.6.20 del decreto 1072 de 2015 indicadores que evalúan la estructura del SG – SST Soporte 6 aparte de la norma.		
8 ☞	<u>Indicadores de evaluación</u> Se incumple parcialmente con el artículo 2.2.4.6.21, ya que no se pudo constatar la existencia de indicadores que consideren los siguientes aspectos: - Evaluación inicial (línea base). - Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados. - Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la entidad realizada en el último año. - Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. - La estrategia de conservación	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	de los documentos. Lo que indica que no se tiene en cuenta indicadores que evalúan el proceso. Soporte 6 aparte de la norma.		
9 	<u>Indicadores de resultado</u> Se incumple parcialmente con el artículo 2.2.4.6.22, ya que para estos indicadores, no se tiene en cuenta los siguientes aspectos: - Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. - La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad. - El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa. - La evaluación de los resultados	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores. - Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. - Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados. Los aspectos anteriores se deben de tener en cuenta para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado. Soporte 6 aparte de la norma.		
10 ☞	<u>Método para la identificación, prevención y evaluación de los peligros y riesgos.</u> No se tiene documentado y adoptado un método para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la entidad, incumpliendo el artículo 2.2.4.6.23 del decreto 1072 de 2015. Soporte 6 aparte de la norma.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
11 ☞	<u>Gestión del cambio</u> No se tiene implementado un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos o los cambios externos. Es decir, no se tienen en cuenta la introducción de nuevos procesos o cambios en los métodos de trabajo, cambio en las instalaciones, entre otros, además de cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo. Incumpliendo con el artículo 2.2.4.6.26. Soporte 7 aparte de la norma.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST
12 ☞	<u>Contratación</u> No se cumple con el artículo 2.2.4.6.28 que indica que se <i>"debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento en las normas de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores a subcontratos durante el desempeño de las actividades objeto de contrato"</i>.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	Por lo tanto no se observa que se tengan en cuenta como mínimo los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo: - No se incluyen los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. - No se encuentran documentados ni difundidos los canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas. - No se evidenció verificación, antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente. - No se pudo constatar que se informe 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		



N° Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información. - No se instruye a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad. - No se verifica 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.		



N° Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	Soporte 7 aparte de la norma.		
13 ☞	<u>Revisión por La Dirección</u> No se observó los resultados de la revisión de la Alta Dirección documentado y divulgado al COPASST con las acciones preventivas o correctivas si hubiera lugar, incumpliendo lo estipulado en el artículo 2.2.4.6.31 de decreto 1072 de 2015. Con ello se omite la obligación que la alta dirección tiene de revisar por lo menos una (1) vez al año el SG-SST, con las modificaciones de los procesos, resultados de las auditorias y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Soporte 8 aparte de la norma.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir.	Coordinación SST
14 ☞	<u>Inventarios general de insumos y reactivos</u> Se evidencio, en el desarrollo de la auditoria un inventario general con 154 registros valorados en 69.809.686, de los cuales se tomó al azar los de mayor valor encontrando que: El extintor CO2 de 15 lb con placa 25514, valorado en \$340.000, no se pudo verificar existencia, ya que se encontraba	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir	Coordinación SST Bienes y Servicios



Nº Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	en el laboratorio ambiental y en su momento no se encontraba nadie en el sitio. Además, no se encontró el extintor con placa 24306, valorado en \$231.000, como tampoco el extintor con placa 20382, valorado en \$102.276. Se evidenciaron cinco (5) líneas de vida, tres (3) de ellas valoradas en \$4.010.000 cada una y dos (2) valoradas en \$2.800.000 por unidad; de las cinco se pudo comprobar existencia de cuatro, faltando una línea de vida valorada en \$2.800.000. Tanto el sistema de accesos para corredor con placa 28472 y el soporte de plataforma con placa 28473 se encuentran sin placa y a la intemperie, ambos valorados en 6.330.000 y 3.360.000 respectivamente. Los puntos de anclaje se encuentran adheridos en las paredes, con lo que se sustenta el hecho de no contar con placas; las respectivas placas reposan en la oficina de SST. Con lo anterior se evidencia omisión en el cumplimiento de las disposiciones del Acuerdo 009 en su artículo tercero que dice: <i>"adoptar el siguiente manual para la administración de inventarios y bienes muebles e</i>		



N° Y MARCA DE CLASE	HALLAZGO	ACCIÓN A SEGUIR POR PARTE DEL RESPONSABLE	RESPONSABLE
	<i>inmuebles de la institución para su eficiente manejo, custodia y conservación, determinando además responsabilidades de las personas a cargo".</i> Lo que conlleva a un control deficiente de los inventarios.		
15 	Aspectos de Sistema - La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.	Construcción del plan de mejoramiento con las acciones correctivas a definir o en su defecto.	Coordinación SST

Fuente: Elaborado y adaptado por la Oficina de Control Interno e información suministrada por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

MARCAS

MARCA **	EXPLICACIÓN
	Hallazgo de auditoría

5.2. Observaciones.

1. Por parte del proceso de SST, no se tiene información de que la política esta revisada por lo menos una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de seguridad y salud e el trabajo (SST) como en la entidad.
2. Si bien se realizó la solicitud de recursos para el sistema en la vigencia 2016, no se hizo por medio del formato establecido por la entidad, igualmente, para esta vigencia se reportó un presupuesto, pero no en el

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 19 de 22

formato que indicado, lo que indica fallas en los controles y gestión de los registros.

3. Es fundamental que el informe de las condiciones de salud junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica se realicen en concordancia con los riesgos existentes en la organización, para el caso de la Institución se pudo constatar que aunque se han iniciado actividades en este sentido el cumplimiento al requisito no es total.
4. Se hace necesario que la documentación del sistema cuente con elementos de veracidad, control y disponibilidad, por lo que se requiere que los procedimientos e instructivos internos de SST, se encuentren actualizados en el sistema de calidad Isolucion, situación que en la auditoría no fue posible evidenciar.
5. Aunque se evidenció que se está trabajando en el normograma (formato de la ARL colmena), matriz de requisitos legales SST), aún no se encuentra actualizado el formato del normograma establecido por la entidad, por lo que podría decirse que al momento en ese registro no se tienen contempladas las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la institución.
6. Se evidencio un informe (parcializado) de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios aplicado solo al proceso de docencia, sin embargo, no se tienen contemplados los demás procesos ni cada cargo de la Institución.
7. Es necesario que el plan de trabajo del SGSST que se construya se diseñe de acuerdo a análisis claros de la situación, soportados en datos disponibles y comprobables, ya que en vigencias anteriores éste plan se ha realizado sin ningún soporte de fuente de información, lo que dificulta la evaluación de la efectividad de sus acciones.
8. Se realizan investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, pero se observa debilidad en cuanto al resultado de la investigación, por lo que se observa que:
 - No se identifican y documentan las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual impide contar con soporte idóneo para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.



- No se evidenció información acerca de la comunicación a los trabajadores de los resultados de estudios y análisis de los peligros y riesgos relacionados directamente con su labor, referenciando las causas y controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
 - No se registran informes periódicos a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 - No existen registros de la realimentación al proceso de la revisión que haga la alta dirección sobre la gestión en seguridad y salud en el trabajo, considerando además, las acciones de mejora continúa.
 - Es necesario documentar la forma en que se conforma el equipo de investigación que está integrado por: el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado, un representante de comité paritario y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Es necesario que el proceso tenga un perfecto conocimiento sobre el manejo de recursos, con el fin de tener un control efectivo a éstos y se puedan optimizar a fin de cumplir con los objetivos previstos. Lo anterior se afirma, toda vez que no se evidencia verificación de la información presupuestal del contrato LABORUM IPS, ya que se solicitó desde el 25 de octubre de 2016 y no fue dispuesto sin ninguna justificación.
10. Si bien se hacen inspecciones, se cuenta con una matriz de peligros y valoración de los riesgos no se cuenta con una metodología clara y sistemática que tenga alcance sobre todos los procesos que permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo con el fin de que se puedan administrar.
11. No se observan actividades a desarrollar en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo. Y la integración del SG SST con el sistema de gestión (SGI), procesos, procedimientos y decisiones de la entidad.

5.3. Descripción del riesgo.

Riesgo operativo.
Riesgo laboral y jurídico.
Riesgo financiero.
Riesgo de cumplimiento.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 21 de 22

Riesgo estratégico.

En cuanto a los controles asociados a cada uno de los riesgos, serán planeadas por el subproceso auditado y su respectivo responsable.

5.4 Resumen de hallazgos y observaciones

PROCESO Y/O SUBPROCESO RESPONSABLE	N° DE HALLAZGOS	N° DE OBSERVACIONES
Sistema de Gestión SST	15 (1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15)	11 (1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11)
Sistema de Gestión SST compartido con Bienes y Servicios	1 (14)	0
TOTAL	15	11

6 CONCLUSIONES.

1. Aunque se ha avanzado en la implementación de acciones tendientes a consolidar el sistema, aún se presenta debilidad en cuanto al diseño y documentación de la visión sistemática de los procedimientos y actividades asociadas a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con miras a hacer una verdadera promoción de la salud, prevención de la enfermedad laboral y la adecuada gestión de riesgos de carácter laboral a todo nivel.
2. Existen debilidades frente al control de inventarios y salvaguarda de bienes del proceso.
3. Los indicadores del proceso no miden los resultados de la gestión, por lo que la toma de decisiones no es posible realizarse de acuerdo a su análisis y medición.
4. Los objetivos de SST que indica el Decreto 1072 de 2015, se encuentran adoptados en la Resolución 197 de septiembre 14 de 2016, por la cual se establecen los objetivos del sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo de la UICMA.

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	INFORME AUDITORÍA		
	CI-FR-01		
	Versión: 003	Fecha: 28-01-2016	Página: 22 de 22

7. GLOSARIO

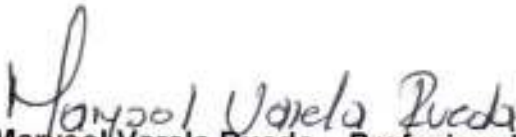
Autocontrol: Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independiente de su nivel jerárquico para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función⁽¹⁾.

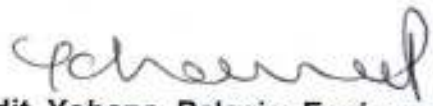
Autogestión: Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la constitución, la ley y sus reglamentos ⁽¹⁾.

Autorregulación: capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del sistema de control interno en concordancia con la normatividad vigente ⁽¹⁾.

Autoevaluación: Es aquel componente que le permite a cada responsable del proceso, programas y/o proyectos y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad ⁽¹⁾.

Elaboró:


Marysol Varela Rueda – Profesional de Control Interno
Fecha: Noviembre 28 de 2016


Revisó y Aprobó: Edit Yohana Palacio Espinosa – Directora Operativa de Control Interno
Fecha: Diciembre 16 de 2016

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 2)

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad 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 ocupaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 3)

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El 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 afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la 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.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

(Decreto 1443 de 2014, art. 4)

Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 5)

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- H 13. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

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

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos,

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 6)

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

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

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos.

H-2

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

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

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

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

H 2 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

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

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

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

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

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

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

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 8)

Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 9)

Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

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

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 10)

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa; con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;

114 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

6. 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;

7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
 9. 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;
 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
 12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
 13. 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.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
 15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
 16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

PARÁGRAFO 1. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 2. 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. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

PARÁGRAFO 3. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 12)

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

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

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará 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.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

(Decreto 1443 de 2014, art. 15)

Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

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

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
- H5 8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

H5 **PARÁGRAFO 1.** Todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

PARÁGRAFO 2. La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 3. El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 16)

Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

1. La planificación debe aportar a:

1.1. El cumplimiento 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 que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;

1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,

1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

2. La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

46 2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;

2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;

46 2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 1. La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 17)

Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;

2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

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

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 1. Todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

PARÁGRAFO 2. La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 3. El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 16)

Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

3. Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

(Decreto 1443 de 2014, art. 18)

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

(Decreto 1443 de 2014, art. 19)

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- ✱ 1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
- ✱ 2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
- ✱ 3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- ✱ 4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

- ✱ 5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- ✱ 6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
- ✱ 7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
- ✱ 8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
- ✱ 9. 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;
- ✱ 10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
- ✱ 11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 20)

H 8 **Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

- 1. Evaluación inicial (línea base);
- 2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- 3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
- 4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
- 5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
- 6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
- 7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
- 8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
- 9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- 10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

DECRETO NÚMERO 1072 de 2015 Hoja N°. 90

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y

12. La estrategia de conservación de los documentos.

(Decreto 1443 de 2014, art. 21)

H 9 **Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

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

(Decreto 1443 de 2014, art. 22)

H 10 **Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.** El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 23)

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

H 11 Sporte
H 12

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

(Decreto 1443 de 2014, art. 25)

H 11 Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

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

(Decreto 1443 de 2014, art. 26)

Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 27)

III 2 Artículo 2.2.4.6.28 Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- * 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
- * 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
- * 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;

- * 4. 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, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
- * 5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y
- * 6. 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.

PARÁGRAFO. Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 28)

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

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 29)

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

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
10. La supervisión y medición de los resultados;
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

(Decreto 1443 de 2014, art. 30)

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

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;