

---

ESPECIALES  
ACTUALÍCESE  
LABORAL

---

**SISTEMA DE  
GESTIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO  
SG-SST**

5 DE FEBRERO DE 2018

## Tabla de contenido

<b>ANTECEDENTES .....</b>	<b>3</b>
Pautas para el desarrollo e implementación del sistema.....	4
Planificación del sistema.....	4
<b>GENERALIDADES.....</b>	<b>5</b>
¿Qué es el SG-SST?.....	5
Implementación .....	5
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	6
Obligaciones de las ARL en el SG-SST .....	6
Elementos de protección personal diferentes a dotación.....	6
Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo .....	7
Consecuencias de no conformar el Copasst.....	7
Sistema de garantía de calidad .....	8
Rendición de cuentas al interior de la empresa .....	8
Gestión de los peligros y riesgos.....	8
Plan de trabajo anual en el SG-SST .....	8
Dirección de la seguridad y salud en el trabajo.....	8
Sanciones .....	8
Para el empleador .....	8
Para el trabajador.....	8
Para la ARL.....	8
<b>CAPACITACIÓN VIRTUAL OBLIGATORIA .....</b>	<b>9</b>
Pautas preliminares a la implementación .....	9
Requisitos para acceder al curso .....	10
Actualización y vigencia del curso .....	10
<b>AFILIADOS Y RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>10</b>
Afiliados al SG-SST de forma obligatoria.....	10
Participación de los trabajadores .....	11
Participación de los empleadores.....	11
Obligaciones del empleador .....	11
<b>ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST .....</b>	<b>12</b>
Sistema de garantía de calidad del SG-SST .....	12
¿Qué no incluyen los estándares mínimos? .....	12
Sistema de acreditación en SST de las empresas .....	13
<b>TRANSICIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST .....</b>	<b>13</b>
<b>AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST .....</b>	<b>15</b>
Elementos del programa de auditoría .....	15
Alcance de la auditoría de cumplimiento.....	15



## ANTECEDENTES

El sistema de seguridad y salud en el trabajo no es una novedad. En los años 80 el Gobierno formuló en el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 2013 de 1986, las reglas para mejorar las condiciones de vida y salud en el trabajo, denominándolas *salud ocupacional*; finalmente, en el 2012 se promulgó la Ley 1562.

Así, se originó el sistema de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar los riesgos o contingencias que, en un futuro, podrían generarse en los trabajadores con ocasión de sus actividades laborales. De cierto modo, tanto el sector público como privado estaban en la obligación de impulsar las políticas que previeran situaciones de peligro en el trabajo, amén de las entidades ya existentes relacionadas con riesgos profesionales – aseguradoras de riesgos laborales–.

A la luz de la Resolución 02013 de 1986, se creó el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya obligación era conformarse en aquellas empresas con más de 10 trabajadores a su cargo. El mencionado comité actuaría como representante de los trabajadores, buscando –a través de los reglamentos implementados en la empresa– prevenir y corregir aquello que pudiera poner en riesgo al trabajador. Sin embargo, las

empresas con menos de 10 trabajadores estaban obligadas, como mínimo, a constituir el programa de salud ocupacional de la empresa.

Desde entonces, la búsqueda del desarrollo frente a las tendencias y cambios relacionados a los riesgos en las actividades de los empleados ha sido constante. Como consecuencia, se ha dado origen a los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, Comités Paritario de Salud Ocupacional –Copaso– (Decreto 1295 de 1994) y finalmente, a los hoy renovados Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo –Copasst– de acuerdo con la Ley 1562 de 2012.

No obstante, en ese mismo año y mediante el Decreto 1443 de 2014, se implementó el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a fin de ejecutar lo que a título refiere. Su función no iba a ser diferente, pero sí reforzada para que los accidentes de trabajo tuviesen un menor impacto y confluyeran responsabilidades de parte y parte, es decir: empleadores, trabajadores y aseguradoras en riesgos laborales.

Actualmente, toda empresa – independiente de su número de trabajadores– debe crear políticas en aras de prevenir los niveles de accidentalidad.

El impacto estratégico de esta medida es fundar una cultura empresarial y laboral, persiguiendo el cumplimiento de sus obligaciones bajo un enfoque de reducción de todo aquello que desmejore las condiciones laborales de sus empleados.

De igual forma, las empresas están obligadas a diseñar e implementar el sistema para sus trabajadores, incluyendo contratistas, subcontratistas, sector público, cooperativo y de servicios temporales. Su objetivo es desarrollar metas alcanzables, acordes con el tamaño y objeto de la empresa, evaluando los peligros y riesgos de su actividad empresarial para, finalmente, crear metodologías al alcance de cada función desarrollada. De tal manera, el tipo de vinculación laboral no es lo que importa sino la actividad que se desarrolla.

Hoy, el ejercicio de esta reglamentación la retomó el Decreto único reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, el cual recopiló en una misma norma, todas aquellas que se encontraban dispersas y que no generaban uniformidad en su implementación. Fue así como se derogó el Decreto 1443 de 2014, instituyendo lo referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo desarrollado a continuación:

## Pautas para el desarrollo e implementación del sistema

La primera orientación fue conceptualizar qué es la Seguridad y Salud en el Trabajo –SST–, definida así en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.3:

*“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”.*

En relación con el reglamento se plantea que:

- El empleador debe planificar el desarrollo del reglamento. En ello se consigna el panorama de los riesgos evaluados y las políticas de promoción y prevención que se van a sistematizar.
- Debe ser claro y debidamente signado por el representante legal de la empresa.
- Es de obligatoria difusión para todos los sectores de la empresa y sus trabajadores.
- Debe ser de fácil acceso y entendimiento para todos los interesados y, en especial, para sus beneficiados (trabajadores).
- Es necesario actualizarlo cada año.
- Busca generar los cambios que sean necesarios o requeridos en lo que respecta a políticas de orden nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## Planificación del sistema

Se llevará a cabo por parte de la empresa con participación de todos los niveles que la conforman.

Dentro de las políticas de evaluación e identificación de riesgos, deben tomarse medidas de actualización cada vez que ocurra un accidente mortal, evento catastrófico o el simple cambio de maquinaria para ejercer sus labores.

Teniendo en cuenta el origen de cada peligro, bien sea por actividades que impliquen manejo de residuos o elementos químicos, los agentes que sean altamente cancerígenos o mortales serán de prioritaria prevención dentro del reglamento. A su vez, deberán realizarse valoraciones a los sistemas ambientales de la empresa, de ser necesarios, con el fin de tomar las medidas acordes a cada situación. La misma suerte tendrán las actividades de alto riesgo.

Tanto empleadores como ARL y trabajadores, participarán en el sistema de gestión de seguridad y salud. Este conjunto cumplirá obligaciones y responderá lo que a bien le compete de acuerdo con lo consagrado en el Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.4.6.8 a 2.2.4.6.10.



# GENERALIDADES

El Decreto 1072 de 2015, en virtud de la facultad reglamentaria enunciada en su acápite de consideraciones, compiló normas de la misma naturaleza; entre ellas, las tratadas en el Decreto 1443 del 2014 sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST– incorporándolas en su texto.

En consecuencia, se dio origen al capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 sobre el SG-SST. Ahora bien, este nuevo decreto trajo consigo múltiples dudas sobre la implementación de este sistema de gestión: ¿se ocasionaron cambios?, ¿es obligatoria su implementación? En este informe especial las abordaremos todas.

## ¿Qué es el SG-SST?

Es un sistema que consiste en promover la seguridad y salud en el trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas de control de riesgos laborales usando elementos como: la planificación, evaluación, auditoría, control, evaluación y anticipación de riesgos.



### Conferencia

#### Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Los contratantes de personal, bajo cualquier modalidad de contrato, ya sea civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deben ajustarse al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo –SG-SST–.

<http://actualice.se/97vx>

## Implementación

Si bien el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 indica que este sistema debe ser liderado e implementado por el empleador, es también obligación de los trabajadores actuar conforme a este; por tanto, deberán cumplir con la aplicación y aprovechar los medios de seguridad y salud dados por el empleador. Recuerde que este sistema es para todos los trabajadores sin importar su tipo de vinculación; también para contratistas o subcontratistas.

## Implementación del SG-SST

Hace parte de las políticas del SG-SST, que todo empleador inicie con las fases de implementación a partir de junio del año en curso. Las fases del ejercicio de implementación serán ejecutadas dentro de los próximos dos años en los que, a más tardar en el año 2020, ya debe estar en ejecución sin ningún inconveniente.

### Fases de implementación

#### Evaluación inicial

Comprende la autoevaluación para identificar las prioridades en seguridad y salud.

#### Plan de mejoramiento

Incluye la definición de acciones de control para enfrentar los riesgos definidos en la autoevaluación.

#### Ejecución

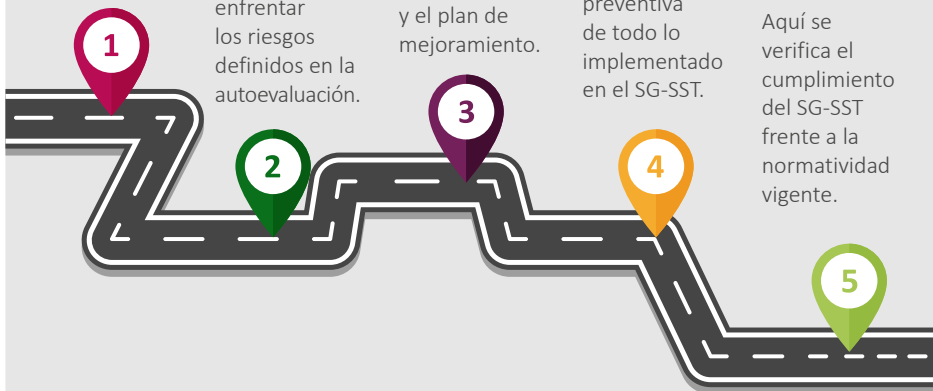
Es la puesta en marcha del SG-SST. Debe ser coherente con la autoevaluación y el plan de mejoramiento.

#### Seguimiento y plan de mejora

Comprende la vigilancia preventiva de todo lo implementado en el SG-SST.

#### Inspección, vigilancia y control

Aquí se verifica el cumplimiento del SG-SST frente a la normatividad vigente.



### Certificación para ejecutores

La Resolución 4927 de 2016 determinó el carácter obligatorio de la capacitación virtual de 50 horas para su implementación.

Cumplidos los requisitos, se procederá a su inscripción; las entidades oferentes solo están facultadas para capacitar y acreditar al solicitante.

Contará con cinco módulos que se cumplirán entre 5 y 20 horas cada uno.

Mintrabajo ofrece un aplicativo a través de su página web para el registro de aquellos empleadores o contratantes que deseen acceder a la capacitación.

La acreditación tendrá una vigencia de 3 años al final de los cuales deberá reforzarse con un curso de 20 horas sucesivamente cada tres años.

### Responsables del proceso

Si la empresa cuenta con 10 o menos trabajadores y el riesgo está entre clase I y III, el encargado de la ejecución del sistema puede ser un técnico o tecnólogo en SST con licencia vigente, con 2 años de experiencia y que haya acreditado el curso de capacitación virtual de 50 horas.

En las empresas de menos de 10 trabajadores, de riesgo IV o V, el certificador debe ser un profesional en salud ocupacional o SST u otro profesional con posgrado en SST que acredite la aprobación del curso virtual de 50 horas.

## Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador deberá establecer una política de seguridad y salud en el trabajo, la cual, en conformidad con el Decreto 1072 de 2015, establece que:

*“Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización”.*

Esta política debe estar encaminada al desarrollo de mínimo los siguientes tres aspectos, de los cuales habla el artículo 2.2.4.6.7 del citado decreto:

- **Identificación:** se debe promover la identificación, evaluación y valoración de los riesgos, para así establecer los controles necesarios.
- **Mejora:** con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, es necesario que en el interior de la empresa se busque una mejora continua del SG-SST.
- **Acatamiento:** todos deberán cumplir con la normatividad vigente en materia laboral.

## Obligaciones de las ARL en el SG-SST

El Decreto 1072 de 2015 indica que las ARL deberán capacitar al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – Copasst– o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando sea el caso, en materia del SG-SST. Adicionalmente, deberán disponer de lo necesario para prestarles asesoría y asistencia técnica.

## Elementos de protección personal diferentes a dotación

Los elementos de protección personal –EPP– tienen como objetivo brindar protección al trabajador con respecto a los riesgos a que está expuesto durante

la realización de sus labores, a fin de aumentar la seguridad y prevenir que al momento de un accidente, las lesiones sean de gravedad. Es obligación de los empleadores el suministro, teniendo en cuenta que este es diferente del calzado y vestido de labor denominados “dotación” que establece el Código Sustantivo del Trabajo –CST– en sus artículos 230, 232, 232 y 234.

La dependencia encargada de salud ocupacional de las empresas es la responsable de ejecutar la entrega de los EPP a los trabajadores, pues son estos quienes cuentan con la información y el conocimiento necesarios para determinar lo que se requiere en concordancia con el tipo de actividad, las condiciones de conservación y limpieza, y el uso óptimo de estos.

Los EPP más utilizados son:

- **Gorro o cofia:** utilizada en actividades que requieren cubrir el cabello con el fin de protegerlo de humedad y bacterias.
- **Casco de seguridad:** utilizados cuando haya exposición a caídas de objetos y riesgos eléctricos.
- **Careta de seguridad:** cuando se realicen trabajos con pulidoras, químicos y sierras circulares, pues permiten el cubrimiento total de la cara.
- **Caretas o gafas para soldadura con filtro ocular:** proporcionan protección a la humedad, impactos de soldadura, radiación óptica nociva y demás riesgos ligados al proceso de soldadura o actividades similares.
- **Gafas de seguridad:** evita la proyección de partículas sólidas o líquidas a los ojos, en oficios como carpintería o talla de madera.
- **Monogafas de seguridad:** utilizarla cuando haya exposición a salpicaduras, gases, humos o vapores.

- **Respiradores autocontenidos:** protege ante derrame de químicos o limpieza de tanques, en donde haya escasez de oxígeno.
- **Mascarilla desechable:** es usada para proteger de partículas de cemento o las derivadas del pulido de elementos.
- **Respirador con material filtrante y cartuchos:** se emplea cuando el lugar de trabajo tenga presencia de gases, neblina, vapores y humo. Se deben cambiar periódicamente los filtros.



Para la protección de los oídos, en especial cuando los niveles de ruido excedan los 80 decibeles, se utilizan los siguientes elementos:

- **Tipo orejeras:** cubren la totalidad de la oreja, están rellenos de material poroso que impide el paso del ruido.
- **Protectores auditivos anatómicos:** elaborados en silicona o instamold sobre la medida del oído de cada persona.
- **Protectores auditivos premoldeados:** ofrecen altos niveles de protección y están diseñados para adaptarse al conducto auditivo.
- **Guantes para manejo de sustancias químicas:** protege las manos en la manipulación y preparaciones de sustancias químicas, corrosivas, solventes y aceites.
- **Guantes dieléctricos:** se utilizan para realizar labores de manipulación de líneas energizadas de baja y media tensión.
- **Guantes de aluminio:** deben ser empleados en labores de manejo de recipientes que contengan sustancias calientes.
- **Guantes desechables:** utilizados en diferentes actividades en donde los niveles de exposición no son altos ni con sustancias peligrosas.
- **Botas con puntera de acero:** brinda protección a la parte anterior del pie en caso de golpes o caída de objetos; de gran utilidad en labores de movimiento de cargas y manejo de elementos cortopunzantes.
- **Botas dieléctricas:** elaboradas en cuero y ofrecen un alto nivel de protección contra descargas eléctricas.
- **Botas plásticas:** utilizadas para labores a la intemperie, manejo de químicos y lugares muy húmedos.
- **Zapatos antideslizantes:** diseñados con suelas que evitan deslizamientos en pisos lisos, húmedos y en declive.

### Guías de atención integral en seguridad y salud en el trabajo

El Ministerio de Trabajo puso a disposición de las empresas y sus trabajadores, 10 guías de atención integral en seguridad y salud en el trabajo con la cuales busca prevenir ciertas enfermedades laborales y, a su vez, dar a conocer el tratamiento adecuado para recuperar al trabajador; en ellas trata enfermedades como el asma, cáncer de pulmón, dolor lumbar, entre otros.

<http://actualice.se/8n9z>

### Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo –Coppast–, anteriormente denominado Comité paritario de salud ocupacional –Copaso–, es un organismo creado en las empresas, indiferente de que sean públicas o privadas, encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo. Este comité debe permitir que los riesgos que se deriven de las actividades laborales se reduzcan al máximo por medio de la implementación de prácticas y hábitos seguros en la ejecución del trabajo.

Entre sus funciones esenciales están:

- Emitir recomendaciones para el mejoramiento del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo –SG-SST–.
- Proponer y participar en actividades de capacitación, promoción, prevención y divulgación del mismo sistema.
- Actuar como instrumento de vigilancia y control respecto del cumplimiento de las disposiciones vigentes.
- Vigilar el desarrollo y promover la divulgación y cumplimiento de las

actividades en materia de higiene, medicina y seguridad industrial indicadas por el reglamento del mismo nombre.

De acuerdo con el artículo 2 de la Resolución 02013 de 1986, la conformación del comité debe estar integrada por representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes. Para tal fin se determina lo siguiente:

- Cuando en la compañía existan menos de 10 personas, debe existir un vigía en seguridad y salud en el trabajo.
- Para una empresa de entre 10 y 49 trabajadores, debe elegirse un representante por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
- De 50 a 499 trabajadores, deben elegirse 2 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
- De 500 a 999 trabajadores, deben elegirse 3 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
- De 1.000 trabajadores en adelante, se deben elegir 4 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

### Consecuencias de no conformar el Copasst

Cabe recordar que el Copasst es uno de los elementos relevantes del SG-SST; este busca disminuir de manera eficaz los peligros y riesgos que se presenten con ocasión del trabajo, actuando como mecanismo de mejora continua de la seguridad y salud laboral. Dicho sistema se encuentra regulado por el Decreto 1443 de 2015, hoy derogado y compilado por el Decreto 1072 de 2015. De tal manera, el incumplimiento de cualquiera de los mecanismos dados por el Decreto 1443 de 2015 como, por ejemplo, la no conformación del Copasst, es considerado como una inobservancia a lo ordenado por el

SG-SST y acarrea una sanción en los términos contemplados por el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994:

*“Cuando el empleador o responsable del pago de la cotización no aplique las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ésta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales” (Inciso “a”, numeral 2, artículo 9, Decreto 1295 de 1994).*

## Sistema de garantía de calidad

El sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales tiene los siguientes componentes:

- Sistema de estándares mínimos.
- Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.
- Sistema de acreditación.
- Sistema de información para la calidad.

## Rendición de cuentas al interior de la empresa

A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará, como mínimo, anualmente y deberá quedar documentada.

## 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.

## Plan de trabajo anual en el SG-SST

El empleador debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, identificando 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.

## Dirección de la seguridad y salud en el trabajo

El empleador debe garantizar la disponibilidad del personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil sea acorde con lo establecido en la normatividad vigente y los estándares mínimos que, para tal efecto, determine el Ministerio del Trabajo; quienes deberán, entre otras:

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar, aplicar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.

## Sanciones

La seguridad y salud en el trabajo no es opcional: es una obligación y acarrea sanciones para quienes no las cumplan. En lo que respecta a cada responsable de su implementación, las sanciones se determinarán así:

### Para el empleador

Las sanciones en las que incurre por la no aplicación de instrucciones o medidas de prevención, o la no corrección de los riesgos en los que está incurrido, serán el pago de hasta 500 smmlv y la suspensión de las actividades hasta por 6 meses. Una vez transcurrido ese término, los directores territoriales del Ministerio del Trabajo podrán ordenar el cierre definitivo de la empresa.

### Para el trabajador

El incumplimiento continuado de las obligaciones como trabajador ante las medidas de prevención y protección contra el riesgo o lo instruido dentro del reglamento, pueden generar la terminación de la relación laboral con justa causa, previa autorización del Ministerio del trabajo. Esto, aplicable tanto para trabajadores del sector público como del privado, respetando el derecho de defensa.

### Para la ARL

Si entorpecen el diligenciamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo o el incumplimiento del pago de prestaciones económicas, serán sancionadas por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo hasta por 1.000 smmlv, sin perjuicio de las demás previstas en la ley.

Las ARL realizarán la vigilancia del reglamento y deberán informar al Ministerio del Trabajo en caso de que no se cumpla.



# CAPACITACIÓN VIRTUAL OBLIGATORIA

En el tránsito de la aplicación del nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el Ministerio del Trabajo, mediante Resolución 4927 de 2016, determinó el carácter obligatorio de la capacitación virtual de 50 horas para su implementación.

Las siguientes son las fases a aplicar:

- Autoevaluación.
- Plan de mejoramiento.
- Ejecución.
- Seguimiento y plan de mejora.
- Inspección, vigilancia y control.

Estos, a su vez, se estructurarán en dos etapas: diseño e implementación. Una vez autoevaluados los riesgos, mejoras o modificaciones a realizar, podrán designar cuáles son las soluciones o medidas a tomar para iniciar la implementación. Las fases del ejercicio de implementación

serán ejecutadas dentro de los próximos dos años en los que, a más tardar en el año 2020, debe estar en ejecución sin ningún inconveniente.

La responsabilidad de la implementación recae solo en cabeza del empleador, quien es garante de la salud de sus trabajadores, no siendo otro el objeto de este sistema que el de prevenir y corregir los riesgos en los que estos puedan estar inmersos por la ejecución de sus labores.

## Pautas preliminares a la implementación

El sistema debe ser diseñado por el profesional o tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo e implementado por el empleador. No obstante, dependiendo del número de trabajadores y del riesgo en el que se encuentre afiliada la empresa al sistema de riesgos laborales, podrá ser ejecutado sin necesidad del profesional en cuestión.

Para generar la implementación, el empleador o contratante debe acreditarse a través de un curso virtual de 50 horas, que no es optativo, pero sí gratuito. El Ministerio del Trabajo generó las pautas de ello a través de la Resolución 4927 de 2016, indicando allí, quiénes están facultados para para ofrecer la capacitación.

Por su parte, el artículo 3 de la resolución señala quiénes pueden ser oferentes del curso de manera obligatoria o potestativa:

**“Artículo 3. Oferentes.** Las siguientes instituciones impartirán la capacitación virtual gratuita de cincuenta (50) horas de que trata la presente resolución:

1. De manera obligatoria:

11. Las Administradores de Riesgos Laborales (ARL).

2. De manera potestativa:

2.1. El servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

2.2. Las Cajas de Compensación Familiar.

2.3. Las instituciones de educación superior debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano con certificación de calidad.

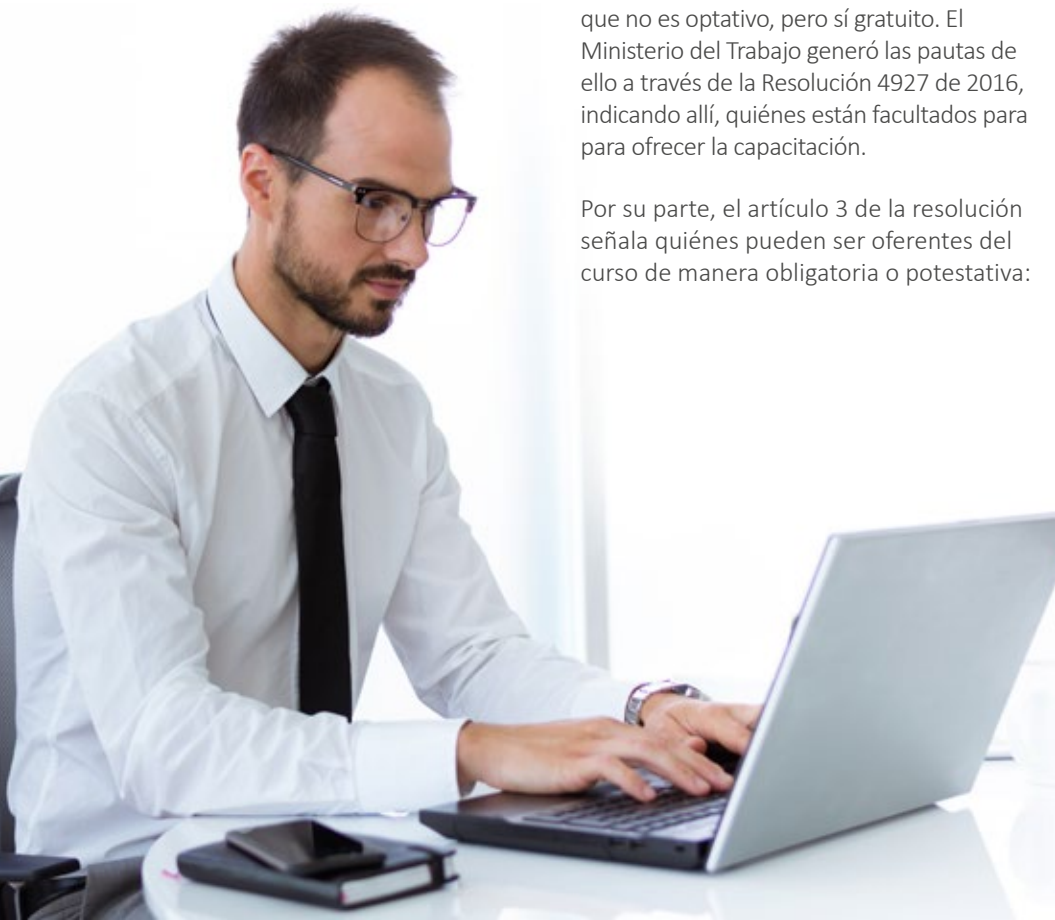
2.4. Las empresas, los gremios y asociaciones de los sectores productivos, empresariales y sociales.

2.5. Las empresas, los gremios y asociaciones de los sectores productivos, empresariales y sociales que hayan creado una Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa -UVAE.

2.6. Las entidades u organizaciones internacionales.

*Parágrafo. Todos los oferentes de capacitación deben contar con una plataforma adecuada para impartir el programa virtual de cincuenta (50) horas que contenga como mínimo:*

- a) cobertura regional, nacional o internacional;
- b) organización por módulos;
- c) capacidad de realizar el registro y evaluación virtual de los participantes y
- d) herramientas que procuren la accesibilidad a personas con discapacidad.”



A su turno, debe tener en cuenta estas especificaciones:

- Contará con cinco módulos que se cumplirán entre 5 y 20 horas cada uno.
- Si su empresa cuenta con 10 o menos trabajadores y el riesgo afiliado al sistema está entre clase I y III, el encargado de la ejecución del sistema puede ser un trabajador que haya tomado el curso y esté designado por el empleador. En esa medida, será el responsable de la aplicación o ejecución del sistema.
- Si la empresa es riesgo clase IV o V, o simplemente cuenta con más de 10 trabajadores, quien debe ser responsable de la ejecución del sistema debe portar licencia en

seguridad y salud en el trabajo. No obstante, la responsabilidad de lo implementado será del empleador.

## Requisitos para acceder al curso

El Ministerio del Trabajo ofrece un aplicativo a través de su página web, para el registro de aquellos empleadores o contratantes que deseen acceder a la capacitación. Una vez diligenciado el formulario y acreditados los documentos que soporten su postulación, en un término de 10 días hábiles, se someterá a estudio para verificar si reúne los requisitos. Para entonces, el solicitante contará con un mes para realizar los ajustes; si no lo

hace, se entenderá su desistimiento del trámite.

Cumplidos los requisitos, se procederá a su inscripción; las entidades oferentes solo están facultadas para capacitar y acreditar al solicitante.

## Actualización y vigencia del curso

La acreditación tendrá una vigencia de 3 años. A su finalización, deberá reforzarse con un curso de 20 horas cada tres años. De no cumplirse este requisito, el sistema implementado no tendrá validez y, en consecuencia, el empleador incurre en faltas en las que probablemente deba asumir la responsabilidad sobre los accidentes o enfermedades ocurridas a sus trabajadores.

# AFILIADOS Y RESPONSABILIDADES

Los empleadores son los directos responsables del control de los riesgos que se derivan del trabajo y la salud de sus trabajadores, en consecuencia, deben cumplir con una serie de obligaciones. Los afiliados al sistema pueden serlo tanto de forma obligatoria como voluntaria.

Al hablar del Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL–, hacemos referencia al conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, que tienen como objetivo: prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las consecuencias de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir a causa del trabajo. A continuación, explicamos brevemente el campo de aplicación que tiene el sistema y las responsabilidades que tienen los empleadores:

## Afiliados al SG–SST de forma obligatoria

1. Trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos;

las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades, con instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales, o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que realiza dicha prestación.

2. Las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado son responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados, y le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Los jubilados o pensionados que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.
4. Estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones públicas

o privadas que deban ejecutar trabajos con fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios e involucra un riesgo ocupacional.

5. Trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo. El pago de la afiliación estará a cargo del contratante.
6. Miembros de agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.
7. Miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta, cuyo pago estará a cargo del Ministerio del Interior.

De forma voluntaria pueden afiliarse los trabajadores independientes e informales, diferentes a los mencionados con anterioridad, siempre y cuando coticen al régimen contributivo en salud. El valor de la cotización será establecido de acuerdo

con el riesgo al que está expuesto, según sea reglamentado por los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social.

Cabe decir que el Sistema General de Riesgos Laborales no acoge al personal unificado de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ni a sus pensionados.

## Participación de los trabajadores

Los trabajadores deberán procurar el cuidado integral de su salud, para lo cual será necesario que informen a su empleador todo lo relacionado con el estado de esta y los posibles riesgos que se originen como consecuencia de sus funciones; es también necesario que participen en las actividades de capacitación y sigan las instrucciones dadas por el SG-SST.

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. Además, debe garantizar que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas y 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 SG-SST. Igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento de este.

Sumado a lo anterior, 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 la 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.

## Participación de los empleadores

Los empleadores son los responsables directos del control de los riesgos derivados del trabajo y de la salud de sus trabajadores, por lo tanto, estos deben proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo con el fin de prevenir los riesgos laborales. Para lograrlo deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Afiliar a sus trabajadores al SGRL y pagar cumplidamente las cotizaciones.
2. Realizar el pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio y trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL correspondiente, dentro de los plazos establecidos.
3. Elaborar e implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas. Esto supone la definición de recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.
4. Tener vigente el reglamento de higiene y seguridad industrial, dándolo a conocer a todos sus trabajadores.
5. Constituir y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este último, en empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores. Para esto, el empleador deberá designar su representación cada dos años y propiciar la libre elección de los representantes de los trabajadores, proporcionándoles cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral para el funcionamiento del comité.
6. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
7. Notificar a la ARL y a la entidad promotora de salud correspondiente, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

## Obligaciones del empleador

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, las principales obligaciones del empleador respecto a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores son las siguientes:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito. El empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo –SST– a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- 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, o según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- 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.



## ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

La expedición de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, da cumplimiento a lo expresado por el artículo 2.2.4.7.4 del Decreto 1072 de 2015 relativo con los componentes del Sistema de garantía de calidad del Sistema general de riesgos laborales. Este sistema tiene el propósito de garantizar las condiciones necesarias para que las administradoras de riesgos laborales presten un servicio de calidad.

Lo anterior es concordante con lo expresado por el Decreto 2923 de 2011. Dicha disposición indica que este sistema de garantía de calidad debe ser aplicado por las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Laborales, las juntas de calificación de invalidez, Prestadores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo –PS-SO–, empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral y Policía Nacional, en lo que corresponde a su personal no uniformado y personal civil de las Fuerzas Militares.

### Sistema de garantía de calidad del SG-SST

Los estándares mínimos del SG-SST son el conjunto de normas, procedimientos y requisitos de obligatorio cumplimiento dirigidos a los empleadores, contratantes y entidades señaladas, mediante los cuales se verifica, establece, y controlan las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica de suficiencia patrimonial y financiera, y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL–.

Este conjunto de normas es graduable, dinámico, proporcional y variable según la actividad económica de la empresa, el número de trabajadores que esta posea y de acuerdo a la labor u oficios que desarrollen.

Lo mencionado, implica que la implementación de los estándares se ajustará y adecuará a cada empresa o entidad de manera particular conforme al total de trabajadores, actividad económica u objeto social y labores que ejecuten.

Este sistema exige que aquellas empresas que funcionen con más de un turno, al igual que aquellas que cuentan con varios centros de trabajo, garanticen una cobertura total del SG-SST y los estándares mínimos para todos sus trabajadores.

#### Consortios

En caso de existir un consorcio o unión temporal, cada una de las empresas que los integren debe tener establecido el SG-SST y los estándares mínimos en el marco del Sistema de garantía de calidad del Sistema general de riesgos laborales.

### ¿Qué no incluyen los estándares mínimos?

No incluye a las personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico, pues los lineamientos para estos trabajadores serán establecidos en un acto administrativo independiente.

Ahora bien, el diseño, administración, ejecución e implementación del SG-SST, según esta norma, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas

cuando se trate de empresas con menos de 10 trabajadores y su clasificación de riesgo se encuentre en I, II o III. Esto, siempre que cuenten con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, y acrediten mínimo 2 años de experiencia en el desarrollo de las mismas. Adicionalmente, deberá acreditar la aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas.

Cuando se trate de empresas con menos de 10 trabajadores pero con clasificación de riesgo IV y/o V, se requerirá que el perfil del responsable del diseño y ejecución del SG-SST sea más exigente, pues, taxativamente se expone la obligación de ser profesional en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, posgrado en seguridad y salud en el trabajo. Además, se debe contar con licencia vigente

en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo y, por último, debe acreditar la aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas.

## Sistema de acreditación en SST de las empresas

El reconocimiento oficial en SST otorgado a las empresas corre por cuenta del Ministerio del Trabajo; también pueden ser acreditados contratistas y trabajadores siempre que obtengan excelentes calificaciones en los Estándares Mínimos.

Las empresas que pretendan certificarse en excelencia de los estándares del sistema deberán contar con 2 o más planes diseñados del SG-SST, con la

salvedad de cumplir con el 100% en los estándares exigidos. En ese sentido, será necesario que cuenten con un programa de auditoría en SG-SST para mejorar la atención con la condición de contar con más de 2 años de implementación, ejecución y funcionamiento.

Es fundamental que la empresa presente bajos niveles en indicadores de accidentalidad o de enfermedades laborales. No es prohibido que las empresas implementen proyectos y planes adicionales a los que enuncia la normativa vigente. Además, el empleador que presente programas adicionales en SG-SST para dar cumplimiento a la disposición legal, aportará valor agregado al proceso de certificación. Por último, debe contar con la aprobación de la visita del funcionario delegado por el Ministerio del Trabajo para tal fin.

# TRANSICIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

Fase	Tiempos
Evaluación inicial	Junio a agosto de 2017
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Septiembre a diciembre de 2017
Ejecución	Enero a diciembre de 2018
Seguimiento y plan de mejora	Enero a marzo de 2019
Inspección, vigilancia y control	Abril de 2019 en adelante

Las fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos, de acuerdo con el Decreto 052 de 2017, se hará por fases entre junio del año 2017 a diciembre del año 2019 por lo que deberá tener en cuenta las siguientes fechas:

Estas cinco fases se desarrollarán así:

**1. Evaluación:** En esta etapa inicial, el empleador o la empresa tiene como objetivo identificar las prioridades y necesidades que deben adoptarse para implementar el sistema, es decir, enfocar el riesgo que tal vez no fue previsto y en el que puede incurrir un trabajador.

El término de ejecución de esta fase fue de junio a agosto de 2017.

**2. Plan de mejoramiento:** Aquí se ejecutan las acciones a mejorar en relación con los riesgos evaluados y detectados

en la primera fase. La orden en esta etapa indica que el empleador se debe autoevaluar de acuerdo con los estándares mínimos, ejecutar el plan que mejore lo detectado y finalmente diseñar el SG-SST de manera anual.

El término de ejecución de esta fase fue de septiembre a diciembre de 2017.

**3. Ejecución:** En esta tercera etapa se consolida la gestión del sistema. El cronograma indica que durante todo el período del 2018 ya debe estar ejecutándose el sistema como tal, para prevenir todo lo verificado y evaluado.

Período que comprende la fase de enero a diciembre de 2018.

**4. Seguimiento y plan de mejora:** Esta es la etapa en la que se realiza vigilancia preventiva a la ejecución del sistema. En el curso de esta, sigue el juicio y cuidado de autoevaluación de los estándares mínimos. El objetivo es actualizar el plan para la vigencia del año siguiente y mejorar las falencias que se hallen en él.

El término para esta actividad va de enero a marzo de 2019

**5. Inspección vigilancia y control:** En esta etapa se verificará que se cumpla con lo parametrizado en el sistema y que esté acorde con las normas vigentes.

A continuación, les ilustraremos la gráfica que trae la Resolución 1111 de 2017 para mejor interpretación en los términos:



A partir del año 2020, la implementación debe haber cumplido con todas sus fases y ejecutarse en su integridad el sistema.

El artículo 19 establece que:

*“El ciclo regular de los Estándares Mínimos y del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo será a partir del mes de enero de 2020, y su actualización y ajustes totales serán realizados por el Ministerio del Trabajo cada cinco (5) años a partir del año 2025”.*

A fin de poder establecer políticas que reduzcan el riesgo de accidentalidad o enfermedad, queda prohibido dar bonificaciones, reconocimientos a premios a los empleados por estar exentos de accidentes o, en su defecto, eximirse de no reportar accidentes o incapacidades para superar el estándar mínimo de calidad. La función del sistema es prevenir para corregir.

El estándar mínimo de calidad debe ser calificado por el Ministerio de Trabajo y las autoevaluaciones pueden ser desarrolladas por el empleador o la empresa. Sin embargo, las calificaciones

óptimas deben estar sobre el 100% según lo relacionado con el artículo 13.

A partir del año 2018 se debe llevar un registro de los indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Con ello se determinará la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo a la vez que el ausentismo laboral o la incidencia de enfermedades de origen laboral según la actividad.





## AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

El Decreto único reglamentario del sector trabajo –DURST– establece que cada año, el empleador debe realizar una auditoría para evaluar el cumplimiento del SG-SST y que esta deberá contar con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo –Copasst–. Frente a este proceso, debe advertirse que si la auditoría se realiza con personal interno de la empresa, este debe ser independiente a la actividad, área o proceso que es objeto de verificación.

### Elementos del programa de auditoría

El programa de auditoría debe comprender necesariamente los siguientes elementos, sin que la selección del personal auditor implique el aumento en la planta de los cargos existentes; lo que quiere decir que esta tarea puede ser asumida por trabajadores de la empresa y que no se requiere una compañía de auditoría externa.

- **Definición de la idoneidad de la persona que sea auditora:** este proceso no debe permearse de una

posición sesgada por la parcialidad en favor del empresario o la entidad y, debido a que el objetivo del SG-SST está orientado a la prevención de calamidades en el trabajo que pongan en riesgo la salud y vida del personal, el auditor debe ser objetivo e imparcial para asegurar su idoneidad. Es preciso advertir que los auditores no deben revisar su propio trabajo.

- **Alcance de la auditoría:** procurando la evaluación de todos los indicadores del resultado del SG-SST.
- **Periodicidad:** recuerde que debe hacerse mínimo una vez al año, pero puede hacerse, sí se desea, semestral o trimestralmente.
- **Metodología:** usada para realizar la auditoría.
- **Presentación de informes:** estos informes serán revisados por la alta dirección de la compañía, mínimo una vez al año, para evaluar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, así como para evaluar si se está dando control a los riesgos.

Deben tomarse en consideración los resultados de auditorías previas.

### Alcance de la auditoría de cumplimiento

El proceso de auditoría debe abarcar mínimo estos estándares:

1. **Cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo:** recuerde que esta política debe incluir necesariamente en sus objetivos la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, así como el establecimiento de los respectivos controles; debe proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa y debe cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
2. **Resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado:** el empleador debe definirlos y hacerle seguimiento. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico

de la empresa y hacer parte del mismo. Los parámetros para fijar estos indicadores se encuentran definidos en los artículos 2.2.4.6.19 a 2.2.4.6.22 del DURST.

### 3. Participación de los trabajadores:

Dado que ellos se encuentran en contacto directo con las situaciones que pueden acarrear un accidente de trabajo y, en esa medida, son quienes pueden dar cuenta de estrategias que eviten los riesgos.

### 4. Desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas:

el auditor debe dar cuenta de los resultados que arroja la auditoría, proporcionando los retos a superar y los obstáculos que el personal ha logrado superar con las políticas y objetivos del SG-SST.

### 5. Mecanismo de comunicación de los contenidos del SG-SST a los trabajadores:

estos mecanismos deben ser eficaces y se debe procurar que además de ponerlo en un cartel, se le comuniquen sus directrices, trabajadores, contratistas, misionales y subcontratistas, a través de capacitaciones y demás.

### 6. Planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST:

estos elementos orientarán la evaluación que surja de la auditoría, pues en ausencia de ellos no se podría evaluar el nivel de progreso que arroje el SG-SST.

### 7. Gestión del cambio:

el empleador debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que pueda 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 Copasst. También, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

### 8. Consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones:

esto es para anticiparse a los posibles riesgos que traigan nuevas maquinarias o procesos industriales u organizativos.

### 9. Alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas:

el empleador debe considerar incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

### 10. Supervisión y medición de los resultados:

se debe revisar que los procedimientos y acciones implementados están alcanzando los resultados deseados.

### 11. Proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa:

el resultado de esta investigación debe identificar y documentar las deficiencias del SG-SST, lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias. También se deben informar sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

### 12. Desarrollo del proceso de auditoría:

relacionado con la metodología implementada para realizar la auditoría.

### 13. Evaluación por parte de la alta dirección:

los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst y al responsable del SG-SST. Este último deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que haya lugar.





ACTUALÍCESE

[actualicese.com](http://actualicese.com)