



La justicia
es de todos

Minjusticia

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

**MINISTERIO
DE JUSTICIA
Y DEL
DERECHO**

GRUPO DE
GESTIÓN HUMANA

VERSIÓN 1.

**MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
SECRETARÍA GENERAL**

Fredy Murillo Orrego
Secretario General

Pedro Antonio Niviayo
Coordinador de Gestión Humana

Johanna Andrea González Duarte
Médico
Grupo de Gestión Humana

Neidi Soraida Aldana Acevedo
Abogada
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social
Grupo de Gestión Humana

Bogotá D.C., 31 de enero de 2022

Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| 1. Presentación de la Entidad | 6 |
| Misión | 6 |
| Visión..... | 6 |
| 2. Glosario..... | 6 |
| 3. Objetivos | 11 |
| 2.1 Objetivo General | 11 |
| 2.2 Objetivos Específicos | 12 |
| 4. Alcance..... | 12 |
| 5. Propósito..... | 12 |
| 6. Marco Normativo | 13 |
| Marco Normativo aplicable al el SG-SST | 13 |
| 7. Estructura del SG-SST | 21 |
| 8. Políticas..... | 25 |
| 9. Responsabilidad Sistema de Gestión | 25 |
| Responsabilidad de la Administración de la Entidad:..... | 25 |
| Responsabilidad del Grupo de Gestión Humana: | 25 |
| Responsabilidad de los Servidores Públicos y contratistas: | 26 |
| Responsabilidad de los practicantes y visitantes: | 26 |
| 10. Cronograma..... | 27 |

Tabla de ilustraciones

| | |
|--|----|
| Ilustración 1: Ciclo PHVA | 5 |
| Ilustración 2: Gestión de la salud | 21 |
| Ilustración 3: Gestión del Riesgo | 22 |
| Ilustración 4: Gestión de amenazas y vulnerabilidades | 23 |
| Ilustración 5: Mejora Continua | 24 |

Introducción

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG SST, se desarrolla en el marco de la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, su implementación se basa en el Ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), consiste en un proceso lógico desarrollado por etapas para el mejoramiento continuo 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 trabajo¹.

El SGSST, 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.

Teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, le corresponden a Ministerio de Justicia y del Derecho, dentro del marco de la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, debe diseñar, desarrollar un plan de trabajo anual para el cumplimiento de los de los objetivos del SG –SST, en el que se debe identificar las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema.

En cumplimiento de lo expuesto, el Ministerio presenta el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo de la vigencia 2022, comprometido con la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la prevención, la clasificación y la determinación del riesgo para promover el cuidado y bienestar de los servidores y contratistas. Mediante el planteamiento de metas alcanzables que faciliten una excelente implementación del SG-SST basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) en tal medida que se cumpla con las exigencias legales consagradas en la Resolución 0312 de 2019.

¹ Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Decreto 1072 de 2015.

Ilustración 1: Ciclo PHVA



Fuente: Decreto 1072 de 2015

El SG-SST en su desarrollo, debe incluir las siguientes etapas principales:

- ✓ Planeación estratégica en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Estructura y organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Planificación y ejecución del sistema.
- ✓ Auditoria y revisión de la alta dirección.
- ✓ Acciones de mejora.

1. Presentación de la Entidad

El Ministerio de Justicia y del Derecho es una entidad del nivel central, cabeza del Sector Justicia y del Derecho, que lidera el desarrollo de políticas públicas en materia de justicia y amparo efectivo de los derechos, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho. Se dedica a formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública en materia de ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos, dentro del Sector Sector Administrativo de Justicia y del Derecho, Coordinando las relaciones entre la Rama Ejecutiva, la Rama Judicial, el Ministerio Público y los organismos de control para el desarrollo y consolidación de la política pública en materia de justicia y del derecho.

Misión

Formular la política pública que asegure el acceso a la justicia y lidere la reducción del problema de las drogas y del delito, para que, en el marco del Estado Social de Derecho, provea una justicia pronta, eficiente y cercana al ciudadano.

Visión

El Ministerio de Justicia y del Derecho se proyecta para 2028 como la institución líder en la transformación del sistema de justicia, con gente comprometida y feliz que utiliza herramientas adecuadas.

2. Glosario

Para la correcta implementación del SG-SST, es necesario aplicar las siguientes definiciones contempladas en el Decreto 1072 de 2015:

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del

empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

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

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual -laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemo-gráfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

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

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

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

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

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

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

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

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

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

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

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

3. Objetivos

2.1 Objetivo General

Implementar el plan de trabajo anual de la vigencia 2022 de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo. Así como la identificación de metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema.

2.2 Objetivos Específicos

1. Desarrollar estrategias de promoción de hábitos y estilos de trabajo saludable.
2. Fortalecer el seguimiento a las condiciones de salud conforme al perfil poblacional y a las condiciones presentes en los ambientes de trabajo.
3. Capacitar a los destinatarios del sistema en un marco de autocuidado y autoprotección en la ejecución de las actividades laborales.
4. Contribuir con la mejora del estado de salud, seguridad y calidad de vida de los servidores y contratistas del Ministerio.
5. Identificar los peligros, factores de riesgo, amenazas, evaluar y valorar los riesgos en el ambiente laboral.
6. Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo.
7. Consolidar la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con el plan de trabajo y los requisitos legales vigentes.
8. Establecer y desarrollar las actividades de los programas de: i) Higiene y seguridad; ii) Medicina preventiva y del trabajo; iii) Vigilancia epidemiológica y iv) Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Cumplir con la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG SST

4. Alcance

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG SST aplica para todas las personas que estén vinculadas con el Ministerio de Justicia y del Derecho, entre los que se encuentran: funcionarios, contratistas, practicantes y demás colaboradores, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

5. Propósito

Garantizar a todos los colaboradores de la entidad la aplicación del SG-SST, en tal medida que se mejoren las condiciones de salud en el trabajo, contribuyendo a la calidad de vida laboral, mediante la generación de autocuidado en seguridad y salud en el trabajo, el control de los riesgos prioritarios y el bienestar físico, mental y social de todos. Además, Brindar un ambiente seguro en los diferentes puestos de trabajo e identificar el origen de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo, con el propósito de ejercer control sobre los factores que los ocasionan.

6. Marco Normativo

Marco Normativo aplicable al el SG-SST

| Constitución Política | |
|-----------------------|--|
| Artículo | Contenido |
| 01 | Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. |
| 25 | El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. |
| 26 | Toda persona es libre de escoger profesión u oficio (...) |
| 43 | La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. |
| 48 | La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. |
| 47 | El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. |
| 49 | La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud (...) |
| 54 | Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. |
| 57 | La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. |
| 79 | Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. (...) |



| LEYES | | |
|--------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 9 | 1979 | “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias” -establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo. |
| 776 | 2002 | Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| 1010 | 2006 | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. |
| 1562 | 2012 | Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. |
| 1616 | 2013 | Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. |
| 1778 | 2016 | Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción. |
| 1823 | 2017 | Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. |
| 1955 | 2019 | Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” |
| 2015 | 2020 | Por medio de la cual se crea la historia clínica electrónica interoperable y se dictan otras disposiciones. |
| 2088 | 2021 | La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. |
| 2096 | 2021 | La presente ley es aplicable cuando el uso de tapabocas o mascarillas de protección sea obligatorio por razones sanitarias y durante el tiempo que determinen las autoridades competentes; a todas las entidades de los sectores público, privado y mixto que, con ocasión al cumplimiento de su misión institucional, presten servicio de atención al público. |
| 2120 | 2021 | El Gobierno Nacional por intermedio de los Ministerios de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, en articulación con las Entidades Promotoras de Salud, Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás actores responsables implementaran a nivel público y privado los entornos laborales saludables a efectos de lograr un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos |

| LEYES | | |
|--------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| | | los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. |
| 2114 | 2021 | La presente ley tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones. |
| 2021 | 2021 | La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo. |
| 2191 | 2022 | Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión Laboral. |

| DECRETOS | | |
|----------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 614 | 1984 | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| 2177 | 1989 | Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. |
| 1295 | 1994 | Decreto Ley -Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| 1607 | 2002 | Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. |
| 2090 | 2003 | Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. |
| 1477 | 2014 | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales |



| DECRETOS | | |
|----------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 1443 | 2014 | Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). |
| 1507 | 2014 | Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. |
| 1072 | 2015 | Decreto Único Sector Trabajo |
| 472 | 2015 | por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. |
| 1669 | 2016 | Por el cual se adicionan unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público. |
| 171 | 2016 | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017. |
| 52 | 2017 | Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). |
| 392 | 2018 | Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en procesos de contratación en favor de personas con discapacidad. |
| 2106 | 2019 | Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar tramites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública. |
| 417 | 2020 | Por el cual se declara un Estado de Emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional. |

| DECRETOS | | |
|----------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 420 | 2020 | Por el cual se imparten instrucciones para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19. |
| 488 | 2020 | Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica decretada mediante el decreto 417 de 2020. |
| 771 | 2020 | Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional. |
| 1615 | 2021 | Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público. |

| Resoluciones Externas | | |
|-----------------------|------|---|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 4566 | 2016 | Crea el programa de incentivos para las prácticas laborales en el sector público Estado Joven, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral, incluirá a los estudiantes beneficiarios, por lo tanto el estudiante y la entidad pública se asimilan a la condición de trabajador dependiente y empleador, respectivamente, para la realización, con especial énfasis, de las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo. |
| 312 | 2019 | Por la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| 89 | 2019 | Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas |
| 666 | 2020 | Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19. |
| 223 | 2021 | Por medio de la cual se Modifica la resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico. |
| 777 | 2021 | Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. |

| Circulares Externas | | |
|---------------------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| Circular unificada | 2004 | DIARIO OFICIAL 45.534 - Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. - Comunicar a los trabajadores como mínimo la política de salud ocupacional y los derechos y deberes que tiene el trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales |
| 63 | 2020 | <p>Artículo 16 de la Resolución 4927 de 2016, para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Que para los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es obligatorio la realización del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización años tres años de veinte (20) horas en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 4927 de 2016.</p> <p>Considerando el actual estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional, las empresas deberán actualizar y ejecutar protocolos de bioseguridad; las acciones se deben ejecutar en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con el numeral 5 del Art. 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.</p> |
| 71 | 2020 | Cumplimiento al párrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la auto evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| 14 | 2021 | Informe sobre los registros de la autoevaluación y los planes de mejoramiento del SG-SST. |
| 072 | 2021 | Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST |
| 47 | 2021 | Aspectos a tener en cuenta en relación con la vacuna contra el covid-19. |

| Circulares Externas | | |
|---------------------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 004 | 2022 | Circular conjunta -Recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto pico de la pandemia por SARS-COV-2 (COVID-19). |

| Resoluciones Internas | | |
|-----------------------|------|---|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| 1507 | 2021 | Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en el Ministerio de Justicia y del Derecho y se designan los representantes del empleador. |
| 1026 | 2021 | Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), en el Ministerio de Justicia y del Derecho y se designan los representantes del empleador. |

| Circulares Internas | | |
|--|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| MJD-CIR21-0000048-SEG-4000 | 2021 | Consumo de tabaco y/o sus derivados en el Ministerio de Justicia y del Derecho. |
| MJD-CIR21-0000049-SEG-4000 | 2021 | Lineamientos de trabajo en casa durante la emergencia sanitaria COVID-19. |
| MJD-CIR21-0000052-SEG-4000 | 2021 | Uso de aplicativo Building Access; Seguimiento a condiciones de salud asociadas a COVID-19 y autorización de ingreso a la entidad. |
| MJD-CIR21-0000056-SEG-4000 | 2021 | Elecciones representantes de los empleados ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST. |
| CIRCULAR No MJD - CIR21 - 0000070 - SEG - 4000 | 2021 | Lineamientos del retorno al trabajo presencial |

| Circulares Internas | | |
|----------------------------|------|--|
| Número | Año | Nombre/Descripción |
| MJD-CIR21-0000093-SEG-4000 | 2021 | Lineamientos para el retorno gradual y progresivo de actividades presenciales de los funcionarios, contratistas y pasantes, en el marco de la Asunto: Resolución No. 777 del 02 de junio de 2021 y la Directiva Presidencial No. 04 del 09 de junio de 2021. |
| MJD-CIR21-0000099-SEG-4000 | 2021 | Modificación cronograma de elección representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral. |
| MJD-CIR21-0000117-GGH-400 | 2021 | Modificación cronograma de elección representantes de los empleados ante el comité de Convivencia Laboral. |
| MJD-CIR21-0000132-SEG-4000 | 2021 | Incremento de aforo 75% |

7. Estructura del SG-SST

Ilustración 2: Gestión de la salud



Fuente: Decreto 1072 de 2015

Ilustración 3: Gestión del Riesgo



Fuente: Decreto 1072 de 2015

Ilustración 4: Gestión de amenazas y vulnerabilidades



Fuente: Decreto 1072 de 2015

Ilustración 5: Mejora Continua



Fuente: Decreto 1072 de 2015

8. Políticas

Le corresponde al MINSITERIO en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.5 del Decreto 1072 de 2015 la adopción y cumplimiento de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentran en el cronograma de trabajo 2022 – Plan de SST (anexo). Las políticas a trabajar en la presente vigencia son:

1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.
3. Política Integral de Seguridad Vial.
4. Política de Prevención del Acoso Laboral
5. Política para el control de emergencias

9. Responsabilidad Sistema de Gestión

Para el cumplimiento de los lineamientos y estándares para el control de los riesgos laborales y, la aplicación correcta del SG-SST, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se han determinado las siguientes responsabilidades:

Responsabilidad de la Administración de la Entidad:

- ✓ Establecer y hacer el seguimiento a las políticas del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✓ Determinar y verificar los objetivos buscados con el sistema de gestión.
- ✓ Tomar decisiones y liderar el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✓ Velar por el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Asignar recursos necesarios para el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✓ Proporcionar los medios para el desempeño de funciones y actividades de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Responder ante los entes controladores de la seguridad y salud en el trabajo del país y la A.R.L. correspondiente.

Responsabilidad del Grupo de Gestión Humana:

- ✓ Apoyar para el diagnóstico del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- ✓ Velar por el cumplimiento de las políticas establecidas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Liderar el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Hacer cumplir las normas establecidas para los Servidores Públicos del Ministerio.
- ✓ Desarrollar, mejorar y preservar los adecuados métodos de trabajo.
- ✓ Preparar y socializar la gestión y actividades realizadas en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Llevar las estadísticas relacionadas con sistema de gestión.
- ✓ Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos y/o acciones tomadas.
- ✓ Promover conductas y comportamientos para establecer estilos de trabajo saludables y ambientes laborales sanos.

Responsabilidad de los Servidores Públicos y contratistas:

- ✓ Procurar el cuidado integral de su salud.
- ✓ Conocer y participar en las actividades del sistema de gestión.
- ✓ Cumplir con las normas establecidas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Comunicar las inquietudes y sugerencias sobre la aplicación del sistema de gestión.
- ✓ Ser responsable con las actividades para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de Trabajo.
- ✓ Utilizar adecuadamente los elementos de protección entregados personal distribuidos.

Responsabilidad de los practicantes y visitantes:

- ✓ Participar en las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Cumplir con las normas de prevención y control establecidas en el sistema de gestión.
- ✓ Participar con sugerencias e inquietudes en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Utilizar adecuadamente los elementos de protección entregados personal distribuidos.

10. Cronograma

El plan de trabajo se elabora en cumplimiento del numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que establece:

“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 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”

En cumplimiento de lo expuesto, el Ministerio de Justicia y del Derecho, presenta el Plan de Trabajo en la matriz que se anexa al presente documento, que identifica claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.



PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

| CICLO PHVA | OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO | METAS | ACTIVIDAD | RESPONSABLE O LÍDER | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022 | | | | | | | | | | | | RECURSOS | | | INDICADOR DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO | ENTREGABLE | |
|------------|--|--|---|---|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|------------|---------|--|--|---|
| | | | | | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | FISICOS | ECONOMICOS | HUMANOS | | | |
| P | Garantizar el compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo. | Divulgación de la política al 100% de los empleados y contratistas | Actualizar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía del COPASST | Gerencia, Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Divulgación Política: #personas que conocen política/#Total empleados*100 | Política firmada por gerencia |
| | | | Publicar y divulgar política de Seguridad y Salud en el Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P | Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos de la empresa | Identificar el 100% de los peligros presentes en la empresa | Revisar y actualizar la matriz de identificación de peligros y riesgos incluyendo contratistas y terceros | Encargado del SGSST, Trabajadores, Contratistas | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | #Peligros controlados: # de peligros identificados/#Total de Identificados*100 | Matriz de Peligros |
| | | | Definir los controles necesarios para cada peligro identificado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P | Identificar y evaluar los requisitos legales en SST y aplicables a la empresa | Identificar el 100% de los requisitos legales aplicables a la empresa | Elaborar matriz de requisitos legales | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | Cumplimiento requisitos legales en S&SO=(Nº Requisitos legales en S&SO cumplidos/Nº Total de requisitos legales en S&SO)*100 | Matriz de Marco legal |
| P | Realizar una evaluación inicial del Sistema de Gestión en SST | Aplicación del 100% de los aspectos de la línea basal Cumplimiento por encima del 80% del criterio evaluado | Aplicar la línea basal para realizar un diagnóstico inicial del avance en seguridad y salud en el trabajo | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Cumplimiento criterios línea base: Criterios Cumplidos/Total Criterios Evaluados*100 | Diagnóstico SG-SST Y Estadística de cumplimiento |
| P | Documentar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | Cumplir el 100% de la gestión documental | Elaborar y gestionar todos los requerimientos documentales que determine la norma y que den lugar a las necesidades SST de la empresa | Gerencia, Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | Ejecución de los documentos del sistema y manual de seguridad y salud del trabajo | Documentos y registros del SST |
| P | Establecer los objetivos y metas de los programas de prevención de riesgos y promoción de la salud. | Cumplir con 100% de la implementación de los programas | Definir programas de intervención de la accidentalidad según la identificación de peligros y riesgos | COPASST, Encargado del SGSST Y Jefes de área | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | # actividades desarrolladas en la intervención de los riesgos prioritarios / actividades propuestas | Registros de actividades y % de actividades cumplidas |
| | | | Definir programas de vigilancia epidemiológica para el control de la enfermedad laboral | Encargado del SGSST Y Responsable de cada PVE | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|--|--|---|--|
| H | Definir los roles y responsabilidades de todas las personas de la organización | 100% de responsabilidades | Asignar las responsabilidades a cada cargo en la empresa según la legislación. | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Divulgación de responsabilidades | Evidencias de ejecución y cumplimiento | | |
| H | Gestionar y controlar los peligros y riesgos | Investigar el 100% de los eventos que se presentes | Registrar, caracterizar y analizar la accidentalidad | Encargado del SGSST Y COPASST | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Investigación AT/IT:#eventos investigados/#total ocurridos | Datos estadísticos, caracterización de accidentalidad y porcentajes | | |
| | | Caracterizar el 100% de las incapacidades por EG-ATEL | Registrar, caracterizar y analizar el ausentismo. | Encargado del SGSST Y COPASST | | | | | | | | | | | | | X | X | X | ausentismo IFA: # ausencias por salud del último año X 240.000 x HHT | Datos estadísticos, caracterización de accidentalidad y porcentajes | |
| | | Realizar al 100% de los empleados los exámenes médicos | Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Exámenes médicos:#evaluaciones realizadas/#total de empleados | Informe de condiciones de salud |
| | | Inducción al 100% de los empleados nuevos | Dar inducción en seguridad y salud en el trabajo al personal nuevo y al personal que lo requiera. | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | # de capacitaciones en SST anual / Total de personal | Registro de asistencia y evaluación |
| | | Cumplir con el 100% de las capacitaciones programadas en el año | Desarrollar el proceso de formación del personal en todas las temáticas de seguridad y salud del trabajo | Encargado de SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | # capacitaciones programadas / # capacitaciones ejecutadas | Porcentajes de personal capacitado y verificación de asertividad y efectividad de aprovechamiento del Plan Formación |
| | | Cumplir con el 100% de las inspecciones programadas en el año | Realizar inspección de seguridad | Copasst- EEncargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Inspección: inspecciones realizadas/inspecciones programadas | Informes generados, medidas preventivas y acciones de mejora |
| H | Disminuir y/o intervenir las enfermedades Laborales | Caracterizar el 100% de las incapacidades por EL-ATEL | Registrar, caracterizar y analizar el ausentismo. | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | X | X | X | ausentismo IFA: # ausencias por salud del último año X 240.000 x HHT | Control de incapacidades y reportes de ausentismo | | |
| | | Verificar los informes emitidos por la IPS | Realizar un análisis general de las condiciones de salud de los trabajadores | Encargado del SGSST IPS medicina ocupacional | | | | | | | | | | | | | X | X | X | Incidencia, Prevalencia | PVE que determinen acciones de mejora según cada programa | |
| | | Identificar el 100% de la población y mantener actualizada la base de datos | Establecer el perfil sociodemográfico de la población trabajadora | Encargado del SGSST Responsables de Programas | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | Base de datos actualizada | Base de datos actualizada |
| | | Intervenir el 100% de los peligros que puedan generar EL | Realizar mediciones ambientales según riesgo presente en empresa | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | %Controles realizados: Controles realizados/Controles propuestos | Informes de medición, Evaluación y Ejecución de Recomendaciones |
| | | Cumplir con el 100% de los PVE | Documentar los PVE según los peligros que generen las EL y según análisis de condiciones de salud. | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | % Cumplimiento de PVE | Tamizajes, Registros, Documentos |
| | | Cumplimiento del 100% de las restricciones o recomendaciones médicas laborales y generales | Establecer programa de reintegro laboral | Encargado del SGSST Encargados de cada Programa | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | %reintegro | Actas de reintegro, Cartas de estipulación de reintegro sustentadas por EPS |
| H | Establecer el Plan Operativo Normalizado de emergencias | Cumplimiento de la normatividad en preparación y manejo de emergencias | Realizar Análisis de vulnerabilidad | Encargado del SGSST, Brigadistas y jefes de área | | | | | | | | | | | | X | X | X | Porcentajes estadísticos y datos de análisis | Inspecciones Documento de vulnerabilidad | | |
| | | | Conformar y capacitar a los equipos de apoyo (comité de emergencias, brigada, Coordinadores Evacuación) | Encargado del SGSST, Brigadistas y jefes de área | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | Sensibilización y Conformación Entrenamiento y capacitación | Ejecución y cumplimiento Registros y Documentos |
| V | Verificar el cumplimiento de los planes de acción, programas y actividades propuestas en el SGSST | Ejecución de los procesos de investigación de ALEL | Investigar los accidentes de trabajo e incidentes | Gerente Encargado del SGSST Responsables de SGSST, COPASST | | | | | | | | | | | | X | X | X | # de AT generados / # AT investigados | Datos estadísticos, Análisis de causalidad, Acciones de Mejora | | |
| V | Verificar la pertinencia y eficacia del plan de emergencias. | Realizar por lo menos 1 vez al año simulacro | Realizar simulacros | Encargado del SGSST COE Brigadistas | | | | | | | | | | | | X | X | X | Simulacro realizado | Informes, Evaluación, Medición de Tiempos del Simulacro | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|------------------|
| A | Revisión por la gerencia | Revisión anual de la alta dirección | Revisión de la política anual | Alta dirección y Copasst | | | | | | | | | | | X | X | X | Reunión realizada | Acta de Revisión | |
| | | | Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales | Alta dirección y Copasst | | | | | | | | | | | | X | X | | X | Acta de Revisión |
| | | | Revisión de la identificación de peligros e identificación de riesgo y planes de acción. | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | X | X | | X | Informe |
| | | | Indicadores de estructura, impacto y resultados. | Encargado del SGSST | | | | | | | | | | | | X | X | | X | Informe |
| A | Auditoría interna o externa | Auditoría interna o externa cada año y seguimiento a las anteriores | El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo | Alta dirección, Copasst, Encargado SGSST | | | | | | | | | | | X | X | X | Auditoría interna y externa, inspecciones, intervención, Hallazgos y Evidencia. | Informe de gestión, Toma de decisiones, Acciones de Mejora, Planificación y Proyección Plan de Trabajo | |
| | | | El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado; estipulados en todo SGSST | Alta dirección, Copasst, Encargado SGSST | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |
| | | | La participación de los trabajadores, en las actividades de SGSST | Alta dirección, Copasst, Encargado SGSST, Jefes de Área | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |
| | | | El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas. | Alta dirección, Encargado SGSST, Jefes de Área | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |
| | | | El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores. | Alta dirección, Encargado SGSST, Jefes de Área | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |
| | | | La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Alta dirección, Encargado SGSST, Jefes de Área | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |
| | | | La gestión del cambio | Alta dirección, Encargado SGSST, Jefes de Área | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |
| | | | Medir el alcance, avance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST frente a los empleados proveedores y contratistas. | Alta dirección, Encargado SGSST, Jefes de Área | | | | | | | | | | | | X | X | | | X |