



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

IPES

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG –
SST)**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
BOGOTÁ, 2016**

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

Contenido

- 1. INTRODUCCION 6
- 2. DESCRIPCION GENERAL..... 7
- 3. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)..... 8
- 4. OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 9
 - 4.1 OBJETIVO GENERAL..... 9
 - 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 9
- 5. ALCANCE..... 10
- 6. MARCO DE REFERENCIA..... 11
- 7. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... 14
- 8. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN L TRABAJO SG –SST23
- 9. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 25
 - 9.1. Humanos: 25
 - 9.2. Físicos: 26
 - 9.3. Técnico: 26
 - 9.3.1. Equipos de Oficina:..... 26
 - 9.3.2. Locativo 26
 - 9.4. Financiero:..... 26
- 10. DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST 27
- 11. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 28
 - 11.1 Responsabilidades del empleador 28

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

11.2	Responsabilidades de los trabajadores.....	29
11.3	Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):.....	29
12.	ORGANIGRAMA.....	30
13.	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	30
14.	DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD.....	31
14.1	Variables demográficas de la población según autorreporte de condiciones.....	31
14.1.1	Distribución de la población trabajadora por grupos etéreos.....	32
14.1.2	Variables Ocupacionales de esta Población:.....	33
14.2	Hallazgos de Morbilidad.....	39
14.3	Plan de análisis y priorización.....	39
15.	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	40
15.1	PLANIFICACIÓN.....	40
16.	EVALUACIÓN INICIAL O PERIÓDICA DEL SST.....	41
17.	DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	42
17.1	RIESGO BIOMECANICO:.....	42
17.2	RIESGO PSICOSOCIAL.....	42
17.3	RIESGO LOCATIVO.....	42
17.4	RIESGO ELECTRICO.....	42
17.5	RIESGO PÚBLICO.....	43
18.	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	44
19.	PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN.....	46
19.1	PLAN BÁSICO.....	46

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

19.2 PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL	46
19.3 PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	47
20. COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).....	47
21. DOCUMENTACIÓN	48
22. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS	48
23. COMUNICACIÓN.....	50
24. INDICADORES	52
25. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	53
25.1 Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST.....	53
25.1.1 Ausentismo laboral:.....	54
25.1.2 Incidentes	54
25.1.3 Accidentes de trabajo.....	54
25.1.4 Enfermedad profesional.....	54
25.1.5 Enfermedad común	54
26. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.....	55
27. PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL.....	55
28. GESTIÓN DEL CAMBIO.....	56
29. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.....	57
30. ADQUISICIONES.....	58
30.1 Contratación.....	58
31. SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS	59

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

32.	ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST.....	61
33.	REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.....	62
34.	MEJORAMIENTO.....	63
34.1	Acciones Preventivas y Correctivas.....	63
34.2	Mejora Continua	63

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

1. INTRODUCCION

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, determina las directrices básicas para plantear un plan que permita por lo menos en el INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL –IPES, ser un medio a través del cual se planea, ejecute y evalúe las intervenciones positivas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud del Talento Humano que presta sus servicios en la entidad sin importar su tipo de vinculación.

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse por sí mismo, por lo tanto, El INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL –IPES., implementará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con la seguridad de que su aplicación le permitirá disponer de una herramienta de trabajo ágil, para el desarrollo de sus responsabilidades frente a los funcionarios, asegurando un ambiente laboral con factores de riesgo controlados, lo que trae consigo la disminución de los incidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, permitiendo así tener un ambiente laboral sano y seguro lo que disminuye las pérdidas materiales y económicas, incrementando su productividad.

El documento que se presenta a continuación refleja el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la entidad basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
		Fecha 15/12/2016

2. DESCRIPCION GENERAL

El Instituto para la Economía Social -IPES- es producto de la transformación del Fondo de Ventas Populares –FVP-, ordenada por el Acuerdo 257 de diciembre de 2006 “Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones”, fijándole las siguientes funciones:

Definir, diseñar y ejecutar programas, en concordancia con los planes de desarrollo y las políticas trazadas por el Gobierno Distrital, dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal a través de la formación de capital humano, el acceso al crédito, la inserción en los mercados de bienes y servicios y la reubicación de las actividades comerciales o de servicios.

Gestionar la consecución de recursos con entidades públicas, empresas privadas, fundaciones u Organizaciones No Gubernamentales - ONGs nacionales e internacionales para ampliar la capacidad de gestión de la entidad y fortalecer la ejecución de los programas y proyectos.

Adelantar operaciones de ordenamiento y de relocalización de actividades informales que se desarrollen en el espacio público.

Administrar las plazas de mercado en coordinación con la política de abastecimiento de alimentos.

Adelantar operaciones de construcción y adecuación de espacios análogos y conexos con el espacio público con miras a su aprovechamiento económico regulado.

Ejecutar programas y proyectos para el apoyo a microempresas, famiempresas, empresas asociativas, pequeña y mediana empresa e implementar el microcrédito.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

3. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, mediante el involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de una empresa.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

4. OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en el INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL -IPES-, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas
- Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
		Fecha 15/12/2016

5. ALCANCE

Este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST aplica para todo los funcionarios y contratistas que prestan sus servicios en El INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL –IPES, todas las sedes y/o centros de trabajo, desde el nivel Directivo hasta el nivel Operativo. Igualmente, cuenta con el apoyo de la Dirección General de la Entidad mediante el suministro de recursos financieros y humanos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

6. MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal - Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

La ley colombiana contempla los siguientes aspectos en lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en las empresas:

- 1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.
- 1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial
- 1979: Resolución 2413 SST en el sector de la construcción.
- 1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST
- 1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST
- 1987: Decreto 1335, Seguridad minera subterránea
- 1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.
- 1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido
- 1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes
- 1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas
- 1992: Resolución 1075, Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
- 1992: Resolución 10834, Clasificación toxica plaguicidas.
- 1993: Decreto 2222, Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.
- 1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales
- 1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
- 1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.
- 1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas
- 1998: Ley 436, Seguridad en el manejo de asbestos.
- 1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez
- 2001: Decreto 875, Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbestos.
- 2002: Resolución 058, normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios.
- 2002: Decreto 1609 Transporte de sustancias peligrosas
- 2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- 2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.
- 2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.
- 2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social
- 2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones
- 2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales
- 2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez
- 2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.
- 2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.
- 2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006
- 2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARPs, EPSs, y juntas.
- 2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- 2005: Decreto 195, limites exposición campos electromagnéticos
- 2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
- 2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
- 2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo
- 2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.
- 2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.
- 2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST
- 2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.
- 2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP
- 2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.
- 2008: Resolución 3673 Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada
- 2009: Circular_070_de_2009_trabajo_en_alturas
- 2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- 2009: Resolución 736 Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA
- 2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas
- 2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas
- 2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.
- 2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales
- 2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura
- Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION
- Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes
- Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012
- 2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre
- 2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del articulo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
- 2014: Resolución 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.
- 2012: Ley 1562/12
- 2014: Decreto 1443
- 2015: Decreto 1072 de 2015

[ANEXO 1. NG-008 Normograma Gestión del Talento Humano](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

7. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- **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 SGSST, 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.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- **Auto-reporte 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:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

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 biomecánicas 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 socio demográfica:** Perfil socio demográfico 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.
- **Enfermedad Profesional:** Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- **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. .
- **Exámenes ocupacionales:** Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Grado de peligrosidad:** Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.
- **Grado de riesgo:** Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.
- **Grado de satisfacción:** Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. .
- **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
- **Incidente de trabajo:** Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- **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 período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Índice o razón:** Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- **Letalidad:** Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.
- **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.
- **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- **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.
- **Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.
- **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.
- **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
- **Panorama de Factores de Riesgo:** Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- **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.
- **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.
- **Priorización de Riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.
- **Programa de vigilancia epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.
- **Proporción:** Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.
- **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.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **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 SGSST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de .trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- **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 éstos.
- **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).
- **SST:** Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.
- **Sistema General de Riesgos laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- **Tasa** El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- **Trabajo:** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.
- **Valoración del factor de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.
- **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 Sistemas 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.

Parágrafo 1: En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término SST.

Parágrafo 2: Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de SST como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en SST como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

8. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN L TRABAJO SG –SST

El Instituto Para la Economía Social –IPES, es un establecimiento público de orden distrital, adscrito a la Secretaria de Desarrollo Económico, que aporta al progreso de la ciudad mediante la oferta de alternativas de generación de ingresos, a la población de la economía informal que ejerce sus actividades en el espacio público.

El Instituto Para la Economía Social –IPES, considera la seguridad y la salud de sus servidores como uno de sus principales propósitos, teniendo en cuenta que estas se constituyen en condiciones que facilitan la consecución de la calidad de un mejor ambiente laboral, una mayor satisfacción y bienestar en sus servidores y en consecuencia, una mejora en la productividad, la calidad de sus servicios y la consecución de sus objetivos.

Considerando que tanto el Instituto Para la Economía Social –IPES, como sus servidores, son corresponsables de la promoción de la Seguridad y Salud de todos los integrantes de la organización ambos se comprometen a:

1. Realizar actividades tendientes a identificar los diferentes peligros, evaluación y valoración de los riesgos, a fin de desarrollar actividades de prevención y control de los mismos.
2. Proteger la seguridad y salud de todos sus servidores, a través de la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
3. Fortalecer las actividades propias del comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST-, así como la formación y entrenamiento de la brigada de emergencia para la prevención, atención oportuna y adecuada ante las situaciones de emergencia que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades propias d la entidad.
4. Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

Hay un firme compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en Seguridad y Salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que haya suscrito el Instituto Para la Economía Social –IPES; así mismo la Política de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se adecuará en su implementación y aplicación, al Plan Estratégico Institucional de la Entidad y será concordante con las demás políticas de la Entidad.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos, esta se revisará y ajustará, de acuerdo con las necesidades en materia de riesgos laborales, se publicara a través de los medios de comunicación internos de la Entidad y tendrá alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus servidores, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluyendo contratistas y subcontratistas, a fin de contribuir a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

Se firma en la ciudad de Bogotá, D.C., con fecha 19 de Septiembre de 2016

MARÍA GLADYS VALERO VIVAS

Directora General

[ANEXO 2. Política del SG SST](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

9. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección del Instituto Para la Economía Social – IPES, asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y la Salud de sus trabajadores, asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

EL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL–IPES, cuenta con los siguientes Recursos:

9.1. Humanos:

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo del IPES, tiene asignado personal para su planeación, ejecución, evaluación y seguimiento, entre ellos están:

1. Un Profesional Especializado de la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF), para desarrollar actividades relacionadas con el proceso de gestión del talento humano, entre ellos la elaboración de los documentos que se requieran para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
2. Un Técnico, cuyo propósito principal es apoyar a la subdirección administrativa y financiera para desarrollar acciones de planeación, ejecución y seguimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo
3. Un Profesional Especializado, cuyo propósito principal es diseñar coordinar, ejecutar, evaluar y controlar los procesos de Gestión del Talento Humano, relacionados con la planeación y desarrollo de competencias, capacitación, bienestar y estímulos, para asegurar el nivel de competencia requerido en cada uno de los empleados, con base en las necesidades detectadas, los requerimientos, las metodologías y lineamientos existentes.
4. Miembros del COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - COPASST
5. Brigadistas.
6. Administradora de Riesgos Laborales: POSITIVA Compañía de Seguros S.A que asume la atención de los funcionarios de la empresa.
7. JARGU S.A. CORREDORES DE SEGUROS. Intermediario en todos los asuntos relacionados con las pólizas de riesgos laborales suscritas con la

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

Entidad.

9.2. Físicos:

En la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF), funciona el área de Talento Humano, ubicada sede Administrativa Edificio Manuel Mejía Piso 2, quien tiene a su cargo el SG-SST. La Entidad cuenta con dos (2) salas de juntas y un (1) salón de capacitaciones.

9.3. Técnico:

Se cuentan con los siguientes recursos para el desarrollo de las diferentes tareas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo:

1. 43 Botiquines
2. 412 Extintores
3. 1 Salón de Capacitaciones
4. 50 camillas de emergencia

9.3.1. Equipos de Oficina:

1. Teléfono y extensión
2. Equipos de Computo
3. Muebles y enseres
4. Impresora
5. Scanner
6. Elementos primarios de oficina
7. Equipos de ayudas audiovisuales

9.3.2. Locativo:

El área de Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad funciona en la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF), ubicada en la sede Administrativa Edificio Manuel Mejía Piso 2.

9.4. Financiero:

Los recursos económicos para el SG-SST del IPES, están incluidos en el presupuesto asignado para cada vigencia y que para el año 2016 es de diez millones de pesos (\$10.000.000), cifra que se modificará según lo asignado para el próximo año.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

10. DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST

Se refiere al liderazgo del Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo, quién está a cargo de la subdirectora administrativa y financiera, mediante resolución 616 de 2013 Artículo 5.

[Anexo 3. Responsable del SG SST - Resolución 616 de 2013 establece el SIG y los niveles de responsabilidad en el IPES.](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

11. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se han establecido las siguientes responsabilidades las cuales son de estricto cumplimiento para todos los colaboradores del IPES, así:

11.1 Responsabilidades del empleador

El Nivel Directivo es el responsable de garantizar el funcionamiento y operatividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, destinando los Recursos administrativos, humanos, físicos y financieros requeridos para tal fin y como tal sus funciones son:

- La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
- 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.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección
- Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.
- Notificar a la ARL: los accidentes y las enfermedades laborales.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

11.2 Responsabilidades de los trabajadores

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Observar las normas y reglamentos de SST de la empresa
- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
- Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11.3 Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):

- Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST.
- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

[Anexo 4. Roles y Responsabilidades](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

12. ORGANIGRAMA

Es el instrumento para representar gráficamente la estructura administrativa de la empresa. En el organigrama de la Entidad se ubica la Subdirección Administrativa y Financiera, donde desde el área de Talento Humano se desarrollan las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[Anexo 5. DE-009 Organigrama](#)

13. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

NIT: 899.999.446-0

RAZÓN SOCIAL: INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL –IPES

DIRECCIÓN: CARRERA 10 N° 16-82 PISO 2

CIUDAD: BOGOTÁ.

DEPARTAMENTO: D.C

TELÉFONO: Tel. 2976030 Telefax 2976054

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

14. DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

(Se lleva a cabo en el programa de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD)

Frente al Diagnóstico de Salud, se establece el perfil general de la población, en cuanto a presencia de enfermedades en los funcionarios, aquí se hace un análisis demográfico teniendo en cuenta el tipo de contratación laboral y otras características.

El diagnóstico de las condiciones de salud se hace con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad. Por esto se utilizó el autorreporte de condiciones de trabajo y salud, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de ingreso y de seguimiento.

El diagnóstico de salud contiene lo siguiente:

Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios).
 Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
 Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
 Sintomatología reportada por los trabajadores.
 Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
 Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
 Análisis y conclusiones de la evaluación.
 Recomendaciones.

Se verifica permanentemente si las medidas implementadas han funcionado.

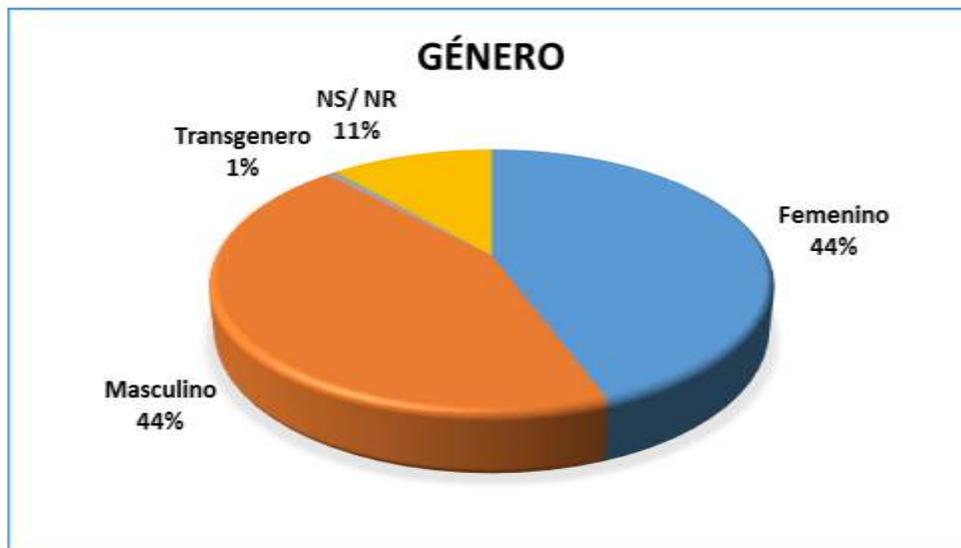
14.1 Variables demográficas de la población según autorreporte de condiciones

Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad. Esto se puede ilustrar de la siguiente manera:

Distribución de frecuencia por género de trabajadores

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO <small>1988-2011 FOMENTO 2014</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	59	44%
MASCULINO	58	44%
TRANSGENERO	1	1%
NS/NR	15	11%
TOTAL	133	100%



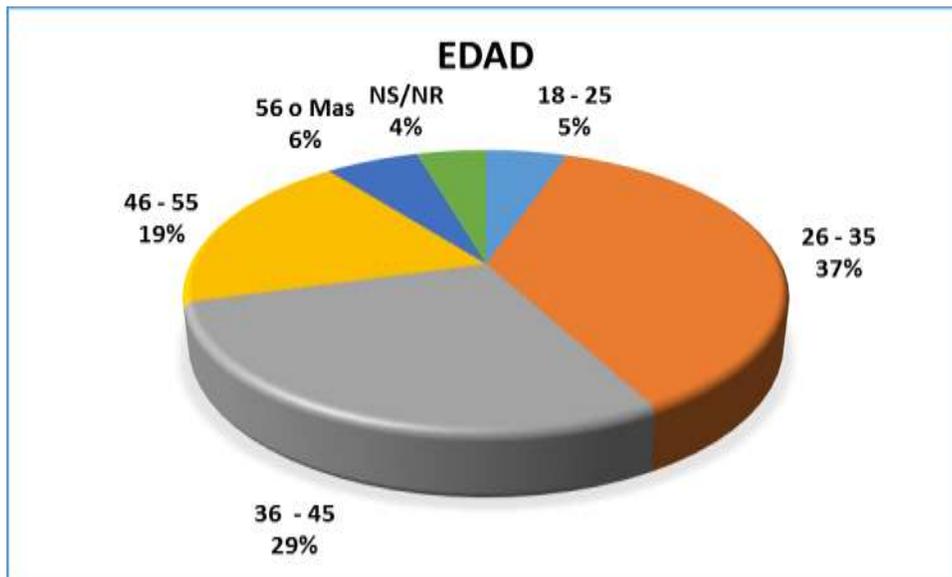
Fuente: Encuesta de auto reporte de condiciones de salud IPES 2016

14.1.1 Distribución de la población trabajadora por grupos etérios

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18-25	7	5%
26-35	49	37%
36-45	38	29%
46-55	25	19%

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

56 o mas	8	6%
Ns / Nr	6	4%
Total	133	100%



Fuente: Encuesta de auto reporte de condiciones de salud IPES 2016

Un 37% de las personas evaluadas se encuentran en el rango de 26 a 35 años, seguido por un 29% que se encuentra entre 36 a 45 años, población que se encuentra dentro del grupo etario de adultez, lo cual permite adelantar acciones con énfasis en la promoción de la salud y la detección de la enfermedad, de manera más constante y fluida.

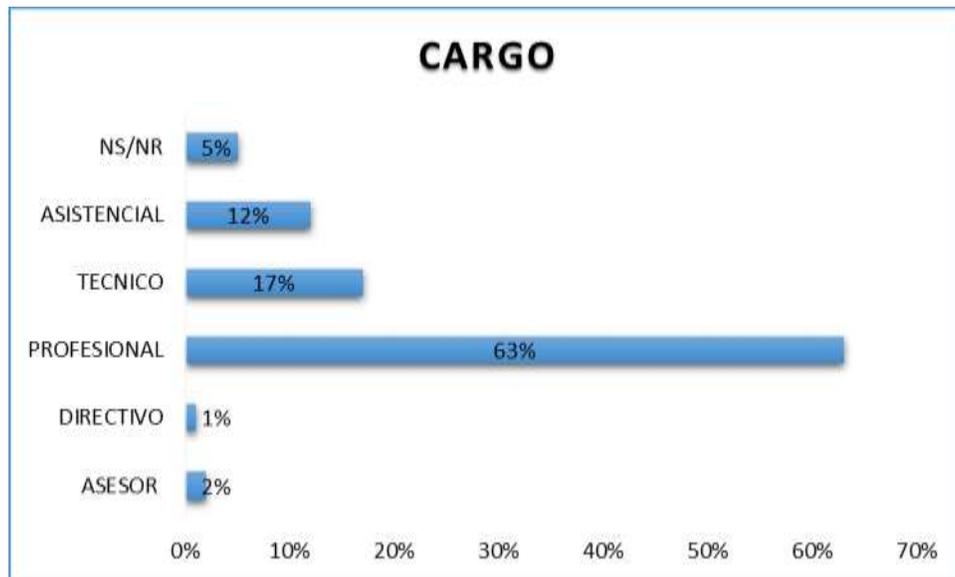
14.1.2 Variables Ocupacionales de esta Población:

En este punto se identificó las características de ocupaciones y oficios de la entidad, teniendo en cuenta la actividad económica y el proceso productivo, haciendo un análisis de estas con los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

Distribución de la población según Nivel:

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Asesor	3	2%
Directivo	2	1%
Profesional	84	63%
Técnico	22	17%
Asistencial	16	12%
NS/NR	6	5%



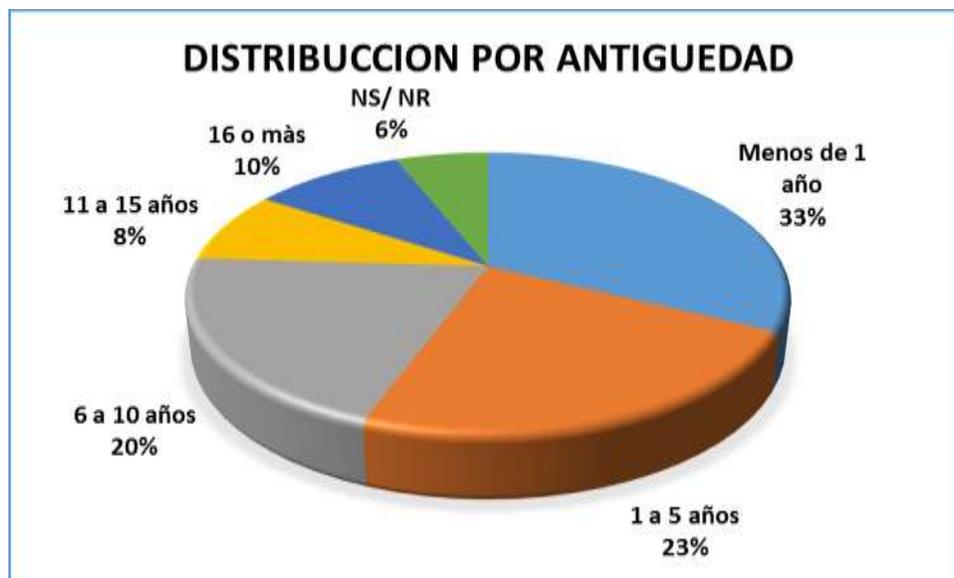
Fuente: Encuesta de auto reporte de condiciones de salud IPES 2016

Los cargos más predominantes entre las personas evaluadas corresponden a Profesional con el 63%, seguido por el técnico con un 17%, lo que permite inferir que acorde a sus niveles de educación, existe una mayor cultura por el autocuidado ya que se encuentra directamente relacionado con los estilos de vida.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

Distribución de la Población por Antigüedad

ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	43	33%
1 a 5 años	31	23%
6 a 10 años	27	20%
11 a 15 años	11	8%
16 o mas	13	10%
Ns / Nr	8	6%
Total	133	100%



Fuente: Encuesta de auto reporte de condiciones de salud IPES 2016

Se evidencia en la anterior grafica que la mayoría de la población encuestada lleva laborando en la entidad menos de 1 año. Esto es resultado de los cambios administrativos en el Distrito que conlleva a la rotación del personal.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

14.1.3 Hallazgos de Morbilidad sentida

Los hallazgos de Morbilidad sentida se identificaron a través de la encuesta de autorreporte, realizadas a los trabajadores. En estos reportes se identificará la presencia de síntomas, molestias, percepciones generales, que aporta para definir los lineamientos de atención en promoción y prevención para contribuir con el bienestar de los trabajadores.

Los hallazgos de morbilidad sentida en la empresa se pueden mostrar en una tabla como la siguiente:

Presencia de Enfermedad en los trabajadores

PATOLOGIA	FRECUENCIA	%
DOLOR DE CABEZA	90	67%
DOLOR DE CUELLO	6	57%
DOLOR EN EL PECHO	17	13%
DOLOR DE ESPALDA	80	60%
DOLOR EN HOMBROS O BRAZOS	49	37%
DOLOR EN MUÑECAS O MANOS	46	34%
DOLOR DE MIEMBROS INFERIORES	29	22%
ADORMECIMIENTO U HORMIGUEO EN MANO	27	20%
ADORMECIMIENTO U HORMIGUEO EN MIEMBROS INFERIORES	19	14%
MAREO, DOLOR, SUPURACION, ZUMBIDOS O PITOS EN EL OIDO	23	17%
SUFRE DE PRESION ARTERIAL ALTA	15	11%
SIENTE TEMOR E INSEGURIDAD	12	9%
SIENTE MOTIVOS DE LLORAR SIN MOTIVO ALGUNO	6	4%
SE SIENTE FRUSTRADO O INSATISFECHO CON SU TRABAJO	15	11%
SIENTE DESGANO O DESINTERES PARA HACER LAS COSAS	15	11%
USTED FUMA	15	11%
CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	23	17%
USA TRANQUILIZANTES	3	2%
TOMA CAFÈ U OTRAS BEBIDAS ESTIMULANTES	70	52%
DISMINUCION DE LA VISION, SECRECION, ARDOR, CANSANCIO DE OJOS, OJO ROJO	69	52%
TOS, EXPECTORACIÓN, DISNEA, GRIPA FRECUENTA	35	26%
ENROJECIMIENTO, AMPOLLAS, DESCAMACION, COMEZON, CAMBIO DE	9	6%

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

COLOR EN LA PIEL		
NAUSEAS, VOMITO, DIARREA	9	6%
LE CUESTA DORMIR O DUERME MAL	36	27%
SENSACION CONTINUA DE CANSANCIO	52	39%
SE SIENTE DE MAL HUMOR, IRRITABLE	14	10%
FALTA DE CONCENTRACION	17	12%
FALTA DE MEMORIA	15	11%
PROBLEMAS DE LA VOZ	6	4%
NS/NR	1	7%
NADA	2	1%



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO

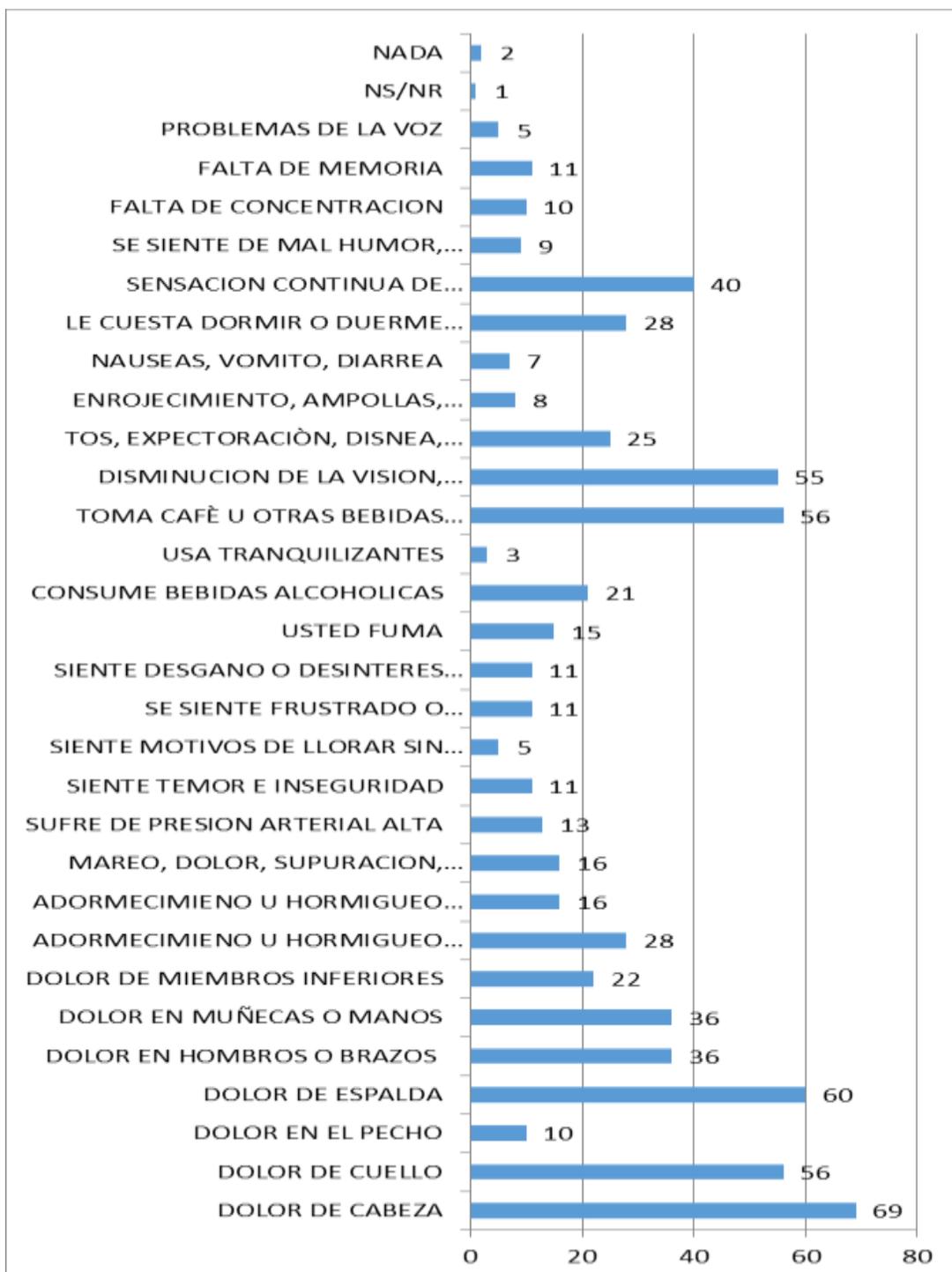
DOCUMENTO ESTRATEGICO

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Código DE-015

Versión 4

Fecha 15/12/2016



Fuente: Encuesta de auto reporte de condicocnes de salud IPES 2016

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

14.2 Hallazgos de Morbilidad

Los hallazgos de Morbilidad de la población se identificaron a través de las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas a los funcionarios.

En estos exámenes se identifica la presencia de posibles patologías laborales, que para este caso sería originada en la historia laboral del trabajador, también las enfermedades de origen común, a las que el programa da los lineamientos de atención en promoción y prevención para contribuir con el bienestar de los trabajadores.

El programa busca la realización de las evaluaciones médicas a todos los funcionarios mediante procesos de contratación públicos con entidades que prestan los servicios médicos ocupacionales.

Se cuenta con el informe de evaluaciones médicas ocupacionales por lo cual se anexa

[Anexo 6. DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD](#)

14.3 Plan de análisis y priorización

Del análisis de los hallazgos se determinaron las necesidades para ser abordadas en el plan de intervenciones del Sistema de Gestión en SST,

- Remitir y hacer seguimiento a las personas con Enfermedad Común a su EPS con la asistencia periódica a consulta médica y la toma de laboratorios correspondientes.
- Determinar el origen de enfermedades laborales para hacer intervención en el trabajador y en el puesto de trabajo.
- Asistir a las actividades programadas por el Sistema de Gestión en SST, cuando sea citado por este.
- Estar en continua comunicación con la dirección del Sistema de Gestión en SST, con el fin de informar los hallazgos y necesidades de los trabajadores de la entidad para que con ello sean programadas las actividades adecuadas.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
		Fecha 15/12/2016

15. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

15.1 PLANIFICACIÓN

Dentro de las actividades para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, se especifican las siguientes acciones a realizar dentro de la fase de planeación

- Se aplica una metodología usando como herramienta los parámetros de la GTC 45 de 2012 donde se plantea la identificación de peligros teniendo en cuenta las siguientes variables:
 - Determinar quién podría salir lesionado y con qué gravedad, incluidos los trabajadores, contratistas y público en general
 - Incluir Actividades rutinarias y no rutinarias del proceso
 - Decidir cuál es la probabilidad de que ocurra el peligro
 - Definir de qué modo pueden eliminarse o reducirse estos peligros
 - Establecer prioridades para la acción, basándose en la disminución del riesgo, el número de afectados, entre otros
 - Desarrollar medidas de control
 - Incluir consultas a los funcionarios durante el proceso y proporcionarles información sobre los peligros existentes en la entidad.
- Las actividades rutinarias y no rutinarias, se evalúan en condición normal y anormal de funcionamiento y también, en condición de emergencia
- La identificación de peligros y evaluación de los riesgos se hace con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Se documenta y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual).
- Se realiza matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos de la Sede Administrativa
- Matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos de Plazas de mercado y puntos comerciales y se incluyen a los comerciantes los cuales se encuentran vinculados por contrato de arrendamiento pero están expuestos a los riesgos.

[Anexo 7. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS](#)

[Anexo 8. MATRIZ DE PELIGROS](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

16. EVALUACIÓN INICIAL O PERIÓDICA DEL SST

- Se realizar una evaluación inicial, con el fin de identificar las prioridades en SST propias de la entidad lo que es el punto de partida para el establecimiento del Sistema de SST o para la actualización del existente. Esta evaluación se realiza por personal competente de ARL POSITIVA.
- La evaluación incluye, entre otros, los siguientes aspectos:
 - La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST
 - La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).
 - La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad
 - La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos
 - La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias
 - La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.
 - La evaluación inicial se encuentra documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.
- La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.
- El empleador debe facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

[Anexo 9. Evaluación inicial SG SST](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

17. DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se aplicó el procedimiento de Identificación de Peligros, Valoración de riesgos y determinación de controles, y se elaboró la respectiva matriz.

Según lo analizado en la Matriz de identificación de peligros, y teniendo en cuenta las labores realizadas en el Instituto Para la Economía Social y sus sedes, se obtuvieron los siguientes riesgos como resultados:

17.1 RIESGO BIOMECANICO:

- Manipulación de carga
- Reflejo de luz en pantallas.
- Teclado y Mouse en desnivel
- Espacio ocupado para ubicación de miembros inferiores.
- Adopción de posturas inadecuadas
- Puesto de trabajo inadecuado
- Movimientos repetitivos

17.2 RIESGO PSICOSOCIAL

- Contenido de la tarea.
- Carga laboral alta.
- Monotonía.
- Responsabilidad.
- Manejo de Público.
- Estrés

17.3 RIESGO LOCATIVO

- Almacenamiento inadecuado
- Presencia de material combustible.
- Falta de señalización.
- Presencia de material obstruyendo vía de evacuación.
- Piso mojado.
- Tejado suelto y deteriorado.
- Piso en desnivel

17.4 RIESGO ELECTRICO

- Cableado sin canalizar.
- Conexiones sin tapa de protección.
- Cableado en mal estado.
- Tomas expuestas a lluvia.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- Tomas en mal estado y sobrecargadas.

17.5 RIESGO PÚBLICO

- Por amenazas, violencia, delincuencia común, etc. En los cuales se pueden ver involucradas aquellas personas que realizan sus labores.

17.6 RIESGO MECANICO

- Elementos de máquinas, herramientas.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

18. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

En el reglamento de higiene y seguridad industrial se establecen normas, reglamentaciones y responsabilidades de la empresa así como de los trabajadores. También se establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral.

Entre los riesgos que se identifiquen en el reglamento se observa claramente que acciones tomar y como responder a los diferentes factores de riesgos como pueden ser físicos, biológicos, ergonómicos, químicos, mecánicos, psicosociales, locativos, eléctricos, naturales, de incendio o de explosión. En todos los casos los funcionarios de la entidad deben tener un conocimiento de las situaciones de peligro establecidas en el reglamento, como cumplirlas y a quién dirigirse en caso de siniestros o eventualidades que puedan ocurrir en la jornada laboral. Siempre que se produce un nuevo ingreso en la empresa se debe realizar una inducción para mostrarle al nuevo colaborador las políticas de seguridad de la empresa y el reglamento es parte esencial de las mismas.

En los detalles de riesgos del reglamento de higiene y seguridad, los empleados deben conocer en detalle todas las situaciones. Si bien todas las situaciones riesgosas exigen una intervención activa de la empresa, hay riesgos que hacen que la actuación no debe limitarse a capacitaciones o manuales instructivos.

La participación de la entidad debe ser muy activa en la supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad para mejorar el cuidado de la salud del trabajador. Debido a que hay riesgos en los cuales el IPES debe desarrollar programas de motivación y estrategias comunicativas para detectar rápidamente falencias o riesgos como exceso de responsabilidades, trabajo bajo presión, monotonía y rutina, problemas familiares, problemas laborales, movimientos repetitivos y turnos de trabajo.

El reglamento de Seguridad e Higiene y las leyes nacionales dan a los trabajadores el derecho a un ambiente de trabajo seguro. Dentro de los derechos que tienen están los siguientes:

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- Recibir capacitación e información sobre los peligros en el lugar de trabajo, las normas del Reglamento de seguridad e higiene y los derechos de los trabajadores.
- Solicitar a la empresa que elimine los riesgos o infracciones a las normas.
- Participar en las inspecciones en su lugar de trabajo y conocer los resultados.

Los empleadores deben mantener un lugar de trabajo seguro para los trabajadores y dentro de sus deberes están los siguientes:

- Obedecer las normas y reglamentos de Seguridad e Higiene.
- Publicar el Reglamento en un lugar visible para los trabajadores, para que de esta forma ellos sepan los derechos, deberes y las sanciones a las cuales está en caso de incumplimiento.
- Asegurarse de que los trabajadores tengan y utilicen equipos de seguridad y herramientas que estén en buenas condiciones.
- Utilizar la señalización adecuada de acuerdo a las normas de prevención, y protección para advertir a los trabajadores sobre áreas de trabajo peligrosas.
- Proporcionar exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro) y capacitación a los trabajadores cuando así se requiera.

Para evitar accidentes innecesarios los empleados tienen unos deberes, que son:

- Seguir las reglas de seguridad, usar los equipos de protección personal así como cuidar los equipos con los que trabaja.
- Informar de cualquier situación peligrosa al empleador.
- Informar de inmediato al jefe si sufrió un accidente o si está expuesto a algún riesgo.

[Anexo 10. Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

19. PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

En materia de Seguridad el propósito debe ser mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del Trabajador, estableciendo mecanismos tendientes a identificar las condiciones que pueden generar incidentes de trabajo, o enfermedades laborales.

El objetivo de las intervenciones debe ser reducir hasta un nivel aceptable los riesgos identificados en la matriz con una valoración y controles adecuados.

El programa, contienen las actividades de intervención para promover la salud, controlar los riesgos, prevenir ATEP, manejar la información y establecer sistemas de gestión en SISO, de la siguiente manera:

19.1 PLAN BÁSICO

Programa de Estructura Empresarial

Programa de Preparación y Atención de Emergencias (aplica para condiciones de trabajo)

Programa de Promoción y prevención en Salud (aplica para condiciones de salud)

Programa de Investigación del Incidentes y Accidentes de Trabajo (aplica para condiciones de trabajo)

19.2 PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL

Sistemas de gestión: los sistemas de gestión que la organización ha implementado y mantiene son los siguientes:

Brigada de emergencia

EL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL cuenta con 16 Brigadistas de las diferentes áreas y cuenta con el Plan de Emergencias, que le permitirá conocer los diferentes tipos de riesgo que eventualmente le originarían una emergencia, calificar su impacto y por tanto, poder desarrollar actividades encaminadas a eliminar o controlar el riesgo y adicionalmente establecer su forma de actuar en el caso de que el riesgo se salga de control. Lo anterior le facilitará a la empresa responder de forma eficiente y eficaz a situaciones súbitas de emergencias, definir responsabilidades, funciones, procedimientos y recursos para su administración.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

19.3 PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL cuenta con un programa de inducción, capacitación, asegurando que las personas sean competentes para las labores que desempeñan.

[Anexo 11. Plan de trabajo anual](#)

20. COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el COPASO, hoy COPASST – Decreto 1443/14, debe funcionar como Organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de SST al interior de la empresa, en el tiempo asignado legalmente para sus funciones: Por lo menos una reunión al mes y cuatro (4) horas semanales de trabajo. Este comité se reunirá de manera extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo o cuando se haya determinado un riesgo, con el responsable del área implicada.

La Entidad actualmente no tiene que realizar la inscripción del COPASO ante las Direcciones Territoriales debido a que el parágrafo 2 del Artículo 65 de la Ley 1429 de 2010, suprime el literal del artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994, que exigía este trámite ante el Ministerio de la Protección Social, pero la empresa debe tener las actas de convocatoria y constitución con sus fechas de realización y los nombres de los integrantes.

El procedimiento a través del cual se elige el **COPASST**, es el que denota la ley, mediante elección. Los representantes de la alta dirección de la empresa fueron seleccionados y finalmente elegidos por el representante legal, quien a su vez elige entre ellos al presidente del comité. Los representantes por los trabajadores se eligen mediante candidatura personal de trabajadores, y votación de los otros. Todo el proceso tiene los registros correspondientes y se encuentran disponibles.

[Anexo 12. COPASST](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

21. DOCUMENTACIÓN

El Instituto Para la Economía Social mantiene disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST
- Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST
- La identificación de peligros y evaluación de riesgos
- El Sistema de SST de la empresa
- Los procedimientos e instructivos internos de SST
- Los soportes de la elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones y los soportes de sus actuaciones.
- Las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes
- La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla. Igualmente, debe ser revisada regularmente, actualizarse cuando sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

[Anexo 13. OTROS DOCUMENTOS](#)

22. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

La Entidad conserva los registros y documentos que soportan el SG-SST, de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. La conservación se realiza en magnético y físico.

Por otra parte se realiza conservación de los siguientes documentos y registros, por un período mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cesa la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la empresa requiera según sus actividad.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- Los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST;
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST
- Registro del suministro de elementos de protección personal
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.;
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Los anteriores documentos encuentran en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

La documentación relacionada con el SG-SST, se actualiza y se revisa como mínimo anualmente. Se realiza difusión y SE pone a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

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

El Instituto Para la Economía Social IPES, estableció y mantiene el Manual del SG-SST (este documento) que describe:

- El SG-SST de la organización y sus elementos constitutivos.
- La forma como los diferentes elementos del SG-SST interactúan entre sí.
- La relación entre los diferentes elementos y sus procedimientos o instructivos.

La organización debe establecer un procedimiento para identificar y controlar todos los documentos y datos críticos para la operación del SG-SST, al igual que el rendimiento de sus actividades en SST. Los documentos y registros críticos incluyen aquellos exigidos por la legislación colombiana.

[Anexo 14. TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL](#)

23.COMUNICACIÓN

El Instituto Para la Economía Social - IPES estableció los siguientes mecanismos eficaces para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a SST
- Garantizar que oportunamente, se comunique sobre el SG-SST a los trabajadores
- Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes,

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendidas por los responsables de la SST en la empresa.

La comunicación entre los diferentes niveles del IPES y con sus partes interesadas, se constituye como un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión, se establecieron lineamientos para el manejo de las comunicaciones que parten del análisis de las partes interesadas externas e internas, los cuales incluyen:

La recepción, el direccionamiento a quien debe responder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose:

- Registrar en el centro de control, la fecha de las comunicaciones recibidas en forma física que requieran ser respondidas.
- Registrar en el centro de control documental la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
- Registrar en el centro de control documental, la fecha de envío de la respuesta y archivar la respectiva respuesta.
- Generar semestralmente, desde el centro de control documental, informe a la alta dirección sobre la oportunidad de respuesta de todos los involucrados, para la toma de los correctivos necesarios.

La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen:

- La inducción y reinducción, además de formaciones específicas en el SG-SST
- Carteleros
- Boletines.
- Memorandos.
- Cartas
- Campañas de SST.

La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- Reportes de condiciones inseguras.
- Reportes a través de la intranet.
- Memorandos

24.INDICADORES

El Instituto Para la Economía Social - IPES definió los indicadores (cualitativos o cuantitativos) que evalúan la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, a los cuales se les realiza el seguimiento, para el cumplimiento de las metas definidas en plan de trabajo anual. Estos indicadores están alineados con el planteamiento estratégico de la Entidad y hacen parte del mismo.

Cada uno de los indicadores, para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, tienen una ficha técnica de indicador que entre otras, contiene las siguientes variables:

- Definición del indicador;
- Interpretación del indicador;
- Límites para el indicador;
- Método de cálculo;
- Fuente de la información para el cálculo,
- Periodicidad del reporte

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, se consideraron los siguientes:

- La política de SST y que esté comunicada

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, deben considerar entre otros:

- El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, deben considerar entre otros:

- Evaluación de las estadísticas de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo
- Evaluación de otras pérdidas, como los daños a la propiedad derivadas de eventos relacionados con el trabajo;

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

- Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al Sistema de SST.

Anexo 15. INDICADORES DE GESTION

25.EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de Gestión en SST y seguridad, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos, en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas. Esto se hace mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los Programas y en el Cronograma.

Los siguientes son los Indicadores del Sistema de Gestión en SST:

25.1 Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST

PLANEACION	Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas	No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas *100
FRECUENCIA DE EVENTOS (Establecer frecuencia)	Frecuencia de Enfermedad Común	Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Enfermedad Profesional	Tipo de Enfermedad presentada / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Accidente de Trabajo	Total de Accidentes de trabajo / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Incidentes sin Accidente.	Total de Incidentes (No. AT) de Trabajo / No. Trabajadores *100

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
		Fecha 15/12/2016

INDICES AUSENTISMO LABORAL (Establecer frecuencia))	DE	Índice General de Ausentismo	No. De Ausencias por toda causa / No. Trabajadores *100
		Índice Ausentismo por AT	No. De Ausencias por AT / No. Trabajadores *100
		Índice Ausentismo por EP	No. De Ausencias por EP / No. Trabajadores *100
		Índice Ausentismo por EG	No. De Ausencias por EG / No. Trabajadores *100

25.1.1 Ausentismo laboral: El IPES, llevará un registro de las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedades comunes, maternidad y enfermedades laborales.

25.1.2 Incidentes: Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

25.1.3 Accidentes de trabajo:

Índice de frecuencia por accidente de trabajo (I.F.A.T)
Índice de frecuencia con incapacidad.
Proporción de AT con incapacidad
Índice de severidad por accidente de trabajo (I.S.A.T)
Índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo.
Proporción de letalidad de AT
Proporción de ausentismo por AT

25.1.4 Enfermedad profesional:

Proporción de prevalencia general por enfermedad profesional
Proporción de prevalencia específica de enfermedad profesional.
Proporción de incidencia general de EP.
Proporción de incidencia específica de EP
Proporción de ausentismo por EP.

25.1.5 Enfermedad común

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

Proporción de ausentismo por enfermedad común
Proporción de prevalencia por enfermedad común.

El N° total de horas hombre trabajadas al año se calcula así:
N° trabajadores * 8 horas * 6 días * 4 semanas * 12 meses.

Las constantes K1 (240.000) y K2 (1000), permiten ajustar las fórmulas a valores usados en Colombia.

26. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el Instituto Para la Economía Social – IPES, estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.

Al interior de la entidad la notificación de un accidente o incidente de alto potencial dispara una “alerta de seguridad” que es documentada con el equipo investigador.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíces que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Las investigaciones y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades laborales deben llevar a la revisión de identificación y valoración de riesgos y, a partir de ella, a las modificaciones y ajustes en el SG-SST que sean requeridos.

[Anexo 16. INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES](#)

27. PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL

La organización debe disponer de un plan de intervención de las medidas de prevención, mejora y control, deben adoptarse de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:

Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo

Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST

Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros

Equipos de Protección Personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada para el riesgos de caída en altura son considerados sistemas de protección colectivo e individual.

28. GESTIÓN DEL CAMBIO

El Instituto Para la Economía Social IPES, que puedan generar realiza la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros). Así mismo genera las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST. De la misma manera, realiza la actualización del Sistema de SST cuando se requiera.

[Anexo 17. PROCEDIMIENTO Y DOCUMENTO GEST. CAMBIO](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

29. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El Instituto Para la Economía Social implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas. Para ello implementa los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias el cual considera los siguientes aspectos:

- Identificación sistemática de todas las amenazas, que puedan afectar a la entidad.
- Identificación de los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Evalúa la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas
- Asigna los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias
- Informa, capacita y entrena periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial
- Conformar, capacita, entrena y dota la brigada integral para la prevención y atención de emergencias (incipiente o estructural), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de saber actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la entidad.
- Inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en estas zonas.

[Anexo 18. PLAN DE EMERGENCIA](#)

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

30. ADQUISICIONES

El Instituto Para la Economía Social IPES implementa y mantiene las disposiciones necesarias para que en la adquisición de nuevos bienes y servicios, se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como de la propia empresa en materia de SST y para que se desarrollen las disposiciones necesarias para cumplir con dichas obligaciones y requisitos, antes de su utilización.

[Anexo 19. MANUAL DE CONTRATACIÓN](#)

30.1 Contratación

La entidad contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST de su empresa, o cuando menos normas equivalente, aplicadas a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato en la empresa.

Para este propósito, el Instituto Para la Economía Social, considera como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST:

- Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas
- Verifica antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas
- Informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información
- Verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

31. SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos por el IPES para evaluar el SG-SST, se determina en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos. La supervisión no solo se hace de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros.) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST.

La supervisión de la SST, permite:

- El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.

La supervisión proactiva debe permitir entre otros, lo siguiente:

- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos
- Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo
- La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control
- Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

La supervisión reactiva debe permitir entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Ausentismo laboral por causas asociadas con SST
- Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST
- Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa.
- La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.
- Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realiza acorde con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución Número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan y el resultado de esta investigación, permite entre otras:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias
- Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.
- Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados también como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.
- Las investigaciones de que trata el presente artículo, deben ser desarrolladas por personal competente y con la participación de los

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

trabajadores y los representantes del COPASST, cuando así aplique.

- Auditoría
- Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.
- El IPES implementa un procedimiento documentado de verificación o auditoría, que evalúa periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SGSST y también, que evalúa si las acciones fueron implementadas y, si fueron adecuadas y eficaces.
- El IPES desarrolla un programa de auditoría, que comprende entre otros, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes.
- Los resultados del proceso de verificación, son comunicados a los niveles pertinentes de la empresa, para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

32. ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

El proceso de auditoría debe comprender una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes según corresponda.

La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de SST.
- La evaluación de la participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST.
- La documentación en SST.
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad.
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones.;
- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- El desarrollo del proceso de auditoría.
- La evaluación por parte de la alta dirección.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Fecha 15/12/2016

puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores
- Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa
- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

[Anexo 20. INFORME AUDITORIA](#)

33. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Alta dirección del Instituto Para la Economía Social IPES, debe evaluar el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión entre otros, debe permitir:

- Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo y su cronograma
- Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados
- Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

34.MEJORAMIENTO

34.1 Acciones Preventivas y Correctivas

El INSTITUTO Para la Economía Social garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Estas acciones entre otras, están orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora. Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

34.2 Mejora Continua

El Instituto Para la Economía Social garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, se consideran las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
- Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, y COPASST
- Los resultados de los programas de promoción y prevención

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código DE-015
		Versión 4
	Fecha 15/12/2016	

- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección

El mejoramiento continuo en SST, debe considerarse como la esencia o el objeto del SG-SST. La búsqueda permanente de mejora involucra un ambiente de cambio en el cual, es fundamental la participación de todos los trabajadores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables que permitan también, aportar a la productividad y competitividad de la empresa.

Anexo 21. ACCIONES CORRECTIVAS