



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL  
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES*

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE  
MAGISTER**

<b>Título del proyecto:</b>
<b>Diagnóstico de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la empacadora de camarón COFICAM S.A.” establecido en la norma “ISO 45001:2018”</b>
<b>Línea de Investigación:</b>
<b>Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.</b>
<b>Campo amplio de conocimiento:</b>
<b>Servicios</b>
<b>Autor:</b>
<b>Suárez Henríquez Pablo José</b>
<b>Tutor/a:</b>
<b>Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz</b>

**Quito – Ecuador**

**2024**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Pazmiño Muñoz Fausto Germán** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diagnóstico del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la empaquera de camarón COFICAM S.A.” establecido en la norma “ISO 45001:2018”

Elaborado por: **Suárez Henríquez Pablo José**, de C.I: **0926710351**, estudiante de la Maestría: Seguridad y salud ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 4 marzo de 2024



**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Suárez Henríquez Pablo José**, de C.I: **0926710351**, autor del proyecto de titulación denominado: "Diagnóstico del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la empaquera de camarón COFICAM S.A." basado en la norma ISO 45001:2018. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y salud ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 4 marzo de 2024

---

**Firma**

## TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	6
ÍNDICE DE FIGURAS .....	7
INFORMACIÓN GENERAL .....	8
Contextualización del tema .....	8
Problema de investigación .....	9
Objetivo general .....	11
Objetivos específicos .....	11
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos: .....	11
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	12
1.1 Contextualización general del estado del arte .....	12
1.2 Proceso investigativo metodológico .....	17
1.3 Análisis de resultados .....	18
CAPÍTULO II: PROPUESTA .....	36
2.1 Fundamentos teóricos aplicados .....	36
2.2 Descripción de la propuesta.....	38
2.4 Matriz de articulación de la propuesta .....	50
CONCLUSIONES .....	51
RECOMENDACIONES .....	52

BIBLIOGRAFÍA ..... 53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	19
Tabla 2 .....	22
Tabla 3 .....	25
Tabla 5 .....	38
Tabla 6 .....	39
Tabla 7 .....	40
Tabla 8 .....	43
Tabla 9 .....	45
Tabla 10 .....	47
Tabla 11 .....	48
Tabla 12 .....	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	20
Figura 2 .....	21
Figura 3 .....	24
Figura 4 .....	27
Figura 5 .....	28
Figura 6 .....	29
Figura 7 .....	30
Figura 8 .....	32
Figura 9 .....	33
Figura 10 .....	34
Figura 11 .....	35
Figura 12 .....	36

# INFORMACIÓN GENERAL

## Contextualización del tema

Según la "Organización Internacional de Normalización ISO tiene la responsabilidad de desarrollar normas, facilitar su aplicación mundial y proporcionar herramientas que hagan hincapié en el progreso científico, tecnológico y económico" (Solís, 2020, p. 1). Mediante la implementación de un SGSS que se adhiera a la norma ISO 45001:2018, podemos asumir un papel activo en el fomento de entornos de trabajo seguros y saludables. Al hacerlo, podemos detener con éxito las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, lo que fomentará los avances continuos en los procedimientos de SST (Norma ISO 45001:2018).

Además de mantener ambiente laboral saludable y protegido, toda empresa tiene la obligación de dar prioridad a la salud y la seguridad de sus empleados, tanto internos como externos. Una empresa corre el riesgo de acumular con el tiempo grandes gastos evitables si hace caso omiso de la importancia de la vigilancia de la salud y la seguridad. Además, este tipo de negligencia puede dañar la reputación de la organización. Para prevenir estos peligros, el diagnóstico del programa de salud y seguridad (SSO) resulta esencial.

A partir del resultado del cumplimiento y el incumplimiento de las normas, pueden ponerse en marcha medidas correctoras que se correspondan con los objetivos de salud y seguridad en el trabajo determinados en la compañía.

El principal propósito del presente proyecto de titulación consta en realizar una evaluación integral del sistema de salud y seguridad dentro de COFICAM S.A., una planta empacadora de camarón situada en la zona industrial conocida como INMACONSA en Guayaquil, Ecuador. A través de un diagnóstico situacional del sistema de SST, el objetivo es identificar cláusulas específicas dentro de la norma ISO 45001, establecida por el Servicio Ecuatoriano de Normalización, que requieren mejora.

El personal operativo de COFMAR S.A. se dedica a diversas actividades tanto dentro como fuera del área de producción, siendo la tarea principal el proceso de congelado, ultracongelado y empaque de camarón. Dados los riesgos inherentes asociados a estas actividades, es imprescindible realizar un análisis de riesgos meticuloso. Además de proporcionar información sobre la situación actual de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, este estudio ayudará a eliminar riesgos y a establecer entornos de trabajo seguros para la matriz de producción de COFICAM S.A.

### **Problema de investigación**

La industria de empackado de camarón de esta investigación COFICAM S.A., se enfrenta a varios retos y riesgos en sus operaciones, situación que genera la situación de adoptar y efectuar el SGSST en base a la norma ISO 45001:2018. La norma ISO establece necesidades para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, y su implementación en la organización antes mencionada permitirá analizar de manera integral y efectiva los riesgos inherentes a los puestos de trabajo de la empacadora de camarón.

Por lo tanto, el propósito principal de la adopción del SGSST es prevenir incidentes/accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y causar una cultura de seguridad en toda la organización; a través de la identificación y evaluación de los riesgos, la implementación de controles adecuados, la formación y capacitación del personal, así como la participación de los colaboradores, se busca promover un ambiente de trabajo óptimo bajo todas las condiciones que lo ameriten.

En cuanto a la identificación de las causas y efectos que se desprenden de este importante estudio se encontró lo siguiente:

Las operaciones de congelado, ultracongelado y empaque de camarón en COFICAM S.A. implican riesgos laborales significativos, incluyendo la exposición a temperaturas extremas

y el manejo de maquinaria pesada, genera un aumento en la probabilidad de incidentes/accidentes laborales, afectando negativamente la seguridad y salud de los que conforman la matriz productiva de la compañía.

En cuanto a la implementación desigual de estándares establecidos por la norma INEN ISO 45001 en las empresas, incluida COFICAM S.A., se debe a la falta de conocimiento, recursos o compromiso directivo. Ocasionando un deterioro en la calidad de los entornos de trabajo, este incumplimiento conduce a entornos de trabajo que no garantizan la seguridad ni promueven la salud de los empleados, limitando su bienestar y productividad.

Por ello, la productividad de una empresa se resiente cuando la salud y la seguridad en el trabajo están mal gestionadas. Además, se incurre en gastos legales y de indemnización, y la reputación de la organización se ve perjudicada, todo lo cual merma la capacidad de la empresa para competir.

Razón por la que, la adopción del SGSST fundado en la norma ISO 45001 no solo beneficia a los empleados de COFICAM S.A. al otorgar situaciones de trabajo saludable y seguro, sino que también ayuda a mejorar la productividad, la optimización de procesos y la reducción de gastos asociados a enfermedades laborales e incidentes/accidentes. No obstante, dicha implementación anclada en la norma ISO 45001, dentro de la empacadora de camarones resulta indispensable para garantizar el bienestar, mejora y el desempeño general de la organización. Por lo antes expuesto se desprende la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se ve afectado el progreso del ambiente laboral de la “Empacadora de camarón COFICAM S.A.” con el nivel de cumplimiento actual de la gestión de PRL determinado en la “norma ISO 45001:2018”?

Por ello, la productividad de una empresa se resiente cuando la salud y la seguridad en el trabajo están mal gestionadas. Además, se incurre en gastos legales y de indemnización, y

la reputación de la organización se ve perjudicada, todo lo cual merma la capacidad de la empresa para competir.

### **Objetivo general**

Realizar el diagnóstico situacional del sistema de gestión PRL ISO 45001:2018 de la empacadora de camarón COFICAM S.A.

### **Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos de la Norma ISO 45001:2018 el sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A. analizando los resultados obtenidos del diagnóstico relacionado con los procesos de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
- Comprobar el nivel de conformidades de la empresa con respecto a la “norma ISO 45001:2018”.
- Plantear actividades de un sistema de gestión PRL que contemple la reducción de los índices de incidentes/accidentes, a través del sistema de salud y seguridad laboral.
- Validar a través de dos criterios especialistas el diagnóstico del sistema de PRL fundamentado en la “Norma ISO 45001:2018”.

### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

La implementación de un sistema de gestión PRL con fundamento en la Norma ISO 45001 es de gran utilidad en la empacadora de camarón:

Para la alta dirección comprometida con brindar buena imagen y confianza en temas de SST hacia las jefaturas, motiva a no incurrir en gastos económicos y sociales por

indemnizaciones en relación a la parte legal, con la garantía de disminuir “incidentes laborales” y disminuir el ausentismo laboral.

El abandono de los actores empresariales en medidas preventivas a nivel global provoca que se presenten diversos incidentes/accidentes en el trabajo, estos ocurren por la carencia de cierta competitividad en el personal productivo. La Organización Internacional del Trabajo indica que “diariamente mueren alrededor de 20 persona a causa de accidentes y enfermedades profesionales a nivel mundial, esto se transforman en 2.78 millones anuales” Gallo (2020).

Mejora la relación con los actores sociales y empresas relacionadas aledañas a las actividades de la empacadora haciéndolos parte del SST; las actividades laborales de todos los que conforman la matriz productiva de la empacadora de camarón COFICAM S.A. brindaran servicios a la comunidad, por el que el sistema de gestión permitirá brindar a las comunidades aledañas un compromiso demostrando la responsabilidad social empresarial.

Las competencias de las compañía se resume en: revisar el empleo de los Requisitos Legales (RTL) basados en la “Resolución MDT-2022-044, del Ministerio de Trabajo”, logrando resultados “ACEPTABLES”, es por esto que se elabora el diagnóstico del sistema de gestión PRL basado en la norma ISO 45001, admitiendo instaurar el análisis que permite llegar a cumplir con el modelo de la norma y a su vez, propuestas de mejora por medio de los hallazgos encontrados y seguimiento para la aplicación de un sistema de gestión PRL.

# CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

## 1.1 Contextualización general del estado del arte

Para profundizar en cuanto al estado del arte, se realizó una revisión de la literatura existente en relación al tema que, investigado, razón por la cual se dan a conocer las siguientes investigaciones:

La investigación elaborada por Espinoza (2021), titulada "Desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para los trabajos de crianza, engorde y cosecha del camarón para una empresa camaronera de la Provincia de El Oro", tuvo como objetivo principal analizar el sistema de salud y seguridad laboral desarrollando modelos de gestión apoyado en la norma ISO 45001. Empleando una metodología descriptiva observacional no experimental, que incluyó investigación documental, de campo y analítica, se implementó un sistema de mejora de salud y seguridad laboral en la empresa camaronera. Estos resultados obtenidos mostraron la factibilidad y efectividad de la implementación del sistema propuestos en los requisitos de la norma ISO 45001, ofreciendo conclusiones y recomendaciones para mejorar continuamente las prácticas de gestión preventivas de riesgos identificados en el sector camaronero.

Otra de las investigaciones es de Martínez (2021) cuyo título es "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018 para una Empresa de Alimentos Balanceados", tuvo como objetivo el diseño de un sistema salud y seguridad laboral en el trabajo, que mejore significativamente los riesgos laborales en la empresa Balanceados Nutritivos. Empleó una metodología descriptiva y observacional no experimental, que incluyó investigación documental, de campo y analítica, se implementó un sistema de gestión adaptado a los requisitos de la norma ISO 45001, se logró un cambio estadísticamente significativo hacia la mejora de los riesgos, evidenciado por un incremento en el porcentaje global de conformidad

de la norma, pasando de un 21% inicial a un 65% después de la implementación del sistema propuesto.

Finalmente, en la investigación, elaborada por Orrala y Gutiérrez (2020), bajo el título "Propuesta para el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (Normas ISO 45001) para una empresa camaronera", tuvo como objetivo principal proponer un sistema de salud y seguridad alineado a la norma ISO 45001:2018 pro mejora de las condiciones de seguridad y salud en una empresa camaronera específica. Para lo cual se empleó una metodología que combinó investigación de campo, análisis documental y evaluación inicial de la situación actual de la compañía, se implementó un conjunto de estrategias y medidas para lograr alcanzar los estándares internacionales de seguridad y salud ocupacional. Como resultado, se logró un marco para la ejecución de un sistema de gestión de salud y seguridad que cumple con las normativas ISO 45001, apuntando a una mejora significativa en la prevención de riesgos laborales y promoviendo entornos de trabajo seguros y saludables para los trabajadores de la empresa camaronera.

En base a lo antes mencionado, en preciso destacar que en toda compañía las actividades basadas en procesos relacionados, pueden producir inconsistencias en las áreas de recepción de producción, recepción y congelado, ocasionando escenarios no deseables en términos de salud, calidad y seguridad. La importancia las organizaciones, como lo promueve (Parra et al., 2020). Se debe mantener un sistema que facilite optimizar la producción de alta calidad optimizando costos, con el adecuado uso de los bienes de la matriz productiva, socio económica y hacia el medio.

Para identificar, cuantificar, valorar y comparar un riesgo con un marco de referencia tolerable, un proceso conocido como evaluación de riesgos debe pasar primero por etapas básicas como el análisis y la valoración. Solo entonces se pueden incluir acciones destinadas a disminuir o eliminar los riesgos asociados al trabajo (Lemus & Villagran, 2016).

Como todo sistema de gestión a implementar se presentan varios obstáculos, las principales observadas son:

- Conducta inadecuada constante en temas de inversión en salud y seguridad por parte de la Gerencia.
- No contar con la documentación total, suele ser ineficiente.
- La comunicación suele ser ineficiente.
- Se prioriza la producción sobre la seguridad y salud.

Según Cuello "Un sistema de gestión es una serie de acciones que, combinadas en un proceso continuo, permiten que una idea o concepto funcione de forma organizada hasta que se mejora y amplía" (Cuello, 2018 p.15). Esta distribución permite a las corporaciones mejorar sus políticas y procesos.

Para diagnosticar la norma ISO 45001 se contó con distintas colaboraciones de las áreas fundamentales y con el objetivo de interrelacionar procesos y conseguir los requerimientos de la norma. En tal sentido la información brindada por los actores productivos para la realización de los requerimientos ISO 45001 (Montenegro et al, 2019).

Además de facilitar la creación de condiciones de trabajo seguras, esta norma trascendental "trasciende las fronteras geográficas, políticas, económicas, comerciales y sociales, define un punto de partida específico para la gestión de la SST", ayudando a prevenir accidentes y enfermedades laborales (Socarrás & Cumbreira, 2018, pág. 25).

La norma ISO 45001 define un peligro como "cualquier fuente de daño potencial, perjuicio o efectos adversos para la salud de algo o alguien en determinadas condiciones de trabajo" (Mejía et al., p. 96). Esta definición tiene en cuenta el hecho de que toda actividad laboral conlleva una serie de peligros, ya que los trabajadores están constantemente expuestos

a cosas que podrían dañar o afectar negativamente a su salud debido al uso de maquinaria y herramientas o de diversas fuentes de energía.

Como lo señala "Los complementos inician con la creación e implementación de un conjunto completo de políticas, objetivos, misión, visión, evaluaciones y controles seguidos para reducir los riesgos que puedan existir en el lugar de trabajo" (Monsalve, 2017 p. 24), los empleadores están obligados por ley a implementar la gestión preventiva en materia de riesgos laborales en Ecuador.

La "Constitución de la República del Ecuador, artículo 326, numeral 5, establece que toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades laborales dentro de ambientes adecuados y propicios garantizando la salud, seguridad, higiene e integridad" (Constitución del Ecuador, 2008, p 101).

"En el Reglamento del Instructivo Andino de SST (Resolución 957, 2008)" se deja en manifiesto:

Los siguientes factores se enumeran en el capítulo I, artículo 1, de la gestión de la SST y deben tenerse en cuenta en el sistema de gestión de la SST: Según la Resolución 957 (2008), la gestión administrativa comprende las siguientes tareas del apartado a: desarrollar políticas, organizar, administrar, ejecutar, confirmar y realizar los cambios continuos necesarios; realizar diversas actividades de SST; y mantener datos estadísticos.

La gestión técnica se define como: detectar, analizar, gestionar y supervisar los factores de riesgo y los mecanismos de control en el apartado B del artículo 1. "La selección, información, comunicación, formación, cualificación, capacitación, incentivos y motivación de los empleados se incluyen en el apartado c, Gestión del talento humano" (p. 1).

Artículo 1, inciso d) se hace referencia a las bases de la seguridad y salud en el trabajo las mismas que se sustentan en la elaboración de un plan de emergencia institucional, la prevención y control de incendios y explosiones, la planificación para la gestión de accidentes mayores, el establecimiento de programas de mantenimiento, la compra segura de insumos, la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la vigilancia de la salud de los trabajadores, las inspecciones y auditorías. La complejidad y el nivel de riesgo de cada uno de estos pilares deben ser determinados por cada empresa, considerando sus características específicas. Los primeros cinco apartados del artículo 1 se basan en el artículo 9 de la Decisión 584, que exige a los países miembros la creación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

“El Instrumento Andino de SST (Decisión 584, 2004)” propone:

En el marco de los Sistemas Nacionales de SST, los países miembros del Instrumento Andino de SST están obligados a promover el progreso de la SST, previniendo daños a la integridad física y mental de cada trabajador durante su jornada de trabajo (Decisión 584, 2004). Así lo establece el Capítulo II Política de Prevención de Riesgos Laborales, Artículo 4.

La actualización, sistematización y armonización de las normas nacionales de SST se tratan en el apartado d), junto con la facilitación de programas de promoción de la SST y el asesoramiento sobre el desarrollo y/o refuerzo de los procedimientos nacionales de normalización técnica relativos a la SST, en su página 4

El Instrumento Andino de SST obliga a los empleadores a implantar un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PRL para garantizar la protección de la salud y el bienestar de todos los trabajadores. Este requisito se describe en el Capítulo III, Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 12. (p. 8)

Además, como se indica en el capítulo IV, artículo 18, los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones que garanticen su salud, seguridad y bienestar y les permitan ejercer plenamente sus capacidades mentales y físicas. (p. 8)

## **1.2 Proceso investigativo metodológico**

La estrategia de investigación no experimental y de métodos mixtos de este estudio incorpora componentes cualitativos y cuantitativos. Además, el estudio es transversal y descriptivo.

- No experimental: en este estudio de investigación no se manipuló ninguna variable.
- Descriptivo: Se representan los ambientes laborales.
- Transversal: Permite examinar variables que se registran en un único marco temporal.
- Investigación cualitativa-cuantitativa: Permite describir y medir las variables de estudio.

Con datos obtenidos, se realizan análisis de estos y verificados en el “check list” de verificación de la “norma ISO 45001”, este check list informa a las diferentes áreas de la empacadora de camarón COFICAM S.A.

En este proyecto de titulación se tiene como población de estudio a los colaboradores de la empacadora de Camarón “COFICAM S.A.”, ubicada en el cantón Guayaquil, provincia Guayas, compañía que tiene 976 colaboradores actualmente.

En la primera fase se efectuó el bosquejo del alcance, identificando los problemas, objetivos y las técnicas para lograrlo.

A continuación, se realizó un estudio bibliográfico sobre el tema, teniendo en cuenta aspectos como leyes, normas, políticas internas, publicaciones científicas, etc.

Siguiendo con el diseño del check list adjunta como anexo 2 que abarca los puntos requeridos por la norma aplicada a la empresa a través de entrevistas con los responsables de los departamentos de sistemas de gestión, seguridad y salud laboral de la planta de empacadora de camarón de COFICAM S.A.

Por último, se contabilizaron los datos recogidos y se hicieron sugerencias para que cumplan los requerimientos de la norma.

### **1.3 Análisis de resultados**

Para poder realizar un Diseño de un sistema de gestión PRL en la empacadora de camarón "COFICAM S.A." Para clasificar los peligros, determinar los posibles daños y repercusiones, y aplicar estrategias de mitigación, reducción o eliminación a los empleados expuestos a ellos, es preciso realizar una caracterización y evaluación preliminares de los riesgos a los que se enfrentan en función de sus puestos de trabajo.

#### **1.3.1 Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos**

Durante el análisis de los cargos para la caracterización de los riesgos en COFICAM S.A., se evaluaron tanto las actividades rutinarias como las no rutinarias realizadas por los colaboradores. Como resultado, se describen los riesgos presentes, la magnitud de las deficiencias, la exposición a dichos riesgos y las probabilidades de ocurrencia de pérdidas.

Además, se identificaron las medidas necesarias para mitigar o eliminar estos riesgos, en este proceso se consideraron varios cargos, incluyendo el director general, el jefe de mantenimiento encargado del personal y las operaciones de mantenimiento de maquinaria y equipos, cuatro mecánicos de clasificación y cuatro auxiliares administrativos responsables de la gestión fiscal y financiera de la organización, así como del gerente.

El análisis de los sitios de trabajo dejó en descubierto la presencia de diversos factores de riesgo, como riesgos mecánicos, químicos, psicosociales y ergonómicos, especialmente relacionados con los posibles accidentes mayores asociados a las actividades realizadas en la empacadora de camarón. La información recopilada en este análisis permitirá a COFICAM S.A. tomar las acciones necesarias para gestionar los riesgos identificados. Esto incluye la implementación de medidas de seguridad, la capacitación del personal en prácticas seguras de trabajo y el monitoreo continuo para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad laboral. De esta manera, la empresa podrá salvaguardar la integridad de sus colaboradores y prevenir posibles accidentes o enfermedades laborales relacionadas con su actividad de empacado de camarón.

**Tabla 1**

*Clasificación de los riesgos laborales*

<b>Clasificación del Riesgo</b>	<b>Catastrófico</b>	<b>Muy Grave</b>	<b>Grave</b>	<b>Leve</b>	<b>Total</b>
Factor de Riesgo					
Físico.			3		2
Riesgo Químico.					

Riesgo Mecánico.	3	10	2	15
Riesgo Ergonómico.		4	1	5
Riesgo Psicosocial.		1	22	23
Riesgo Accidentes Mayores.		1		1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>46</b>

---

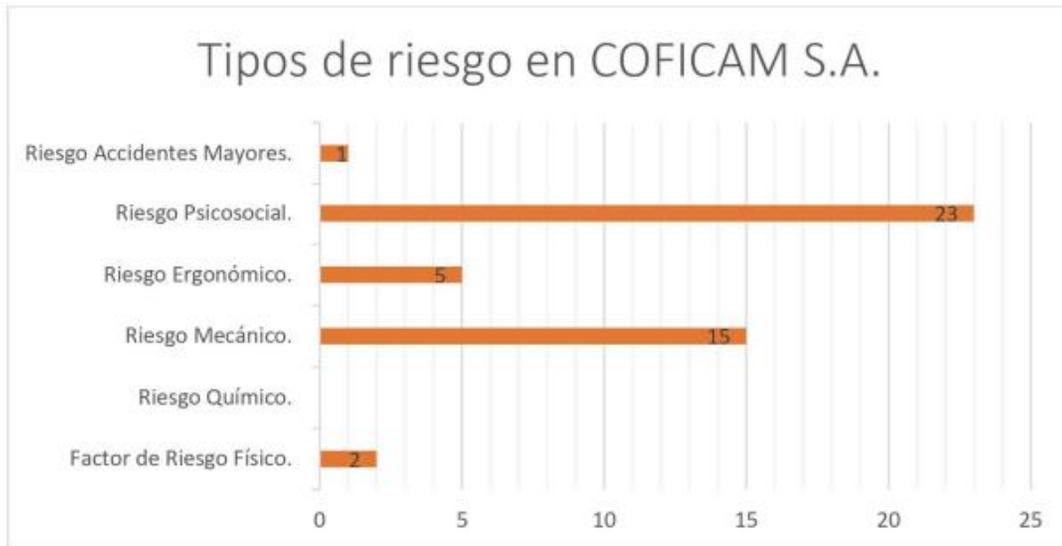
*Nota. La presente tabla es de elaboración propia.*

Con la información recopilada, se han identificado 46 riesgos laborales relacionados con las actividades realizadas por los empleados de la planta de empacadora de camarón. De estos, tres (3) son considerados riesgos "Muy Graves", dieciocho (18) riesgos "Graves" y veinticinco (25) son considerados riesgos "Leves" de acuerdo con el "Sistema simplificado de evaluación de riesgos – NTP 330".

La figura 1 muestra los porcentajes de las diversas categorías de factores de riesgo encontrados en las instalaciones de empacadora de camarón. Los peligros psicosociales representan una parte considerable de los riesgos, con un 51% de ellos en los sectores operativo y administrativo. El factor de riesgo mecánico, con un 33,6%, es otro factor de riesgo que se considera importante. Esto es comprensible dada la forma en que interactúan las herramientas y las máquinas cuando se realizan actividades de mantenimiento de automóviles.

**Figura 1**

*Tipos de riesgo*

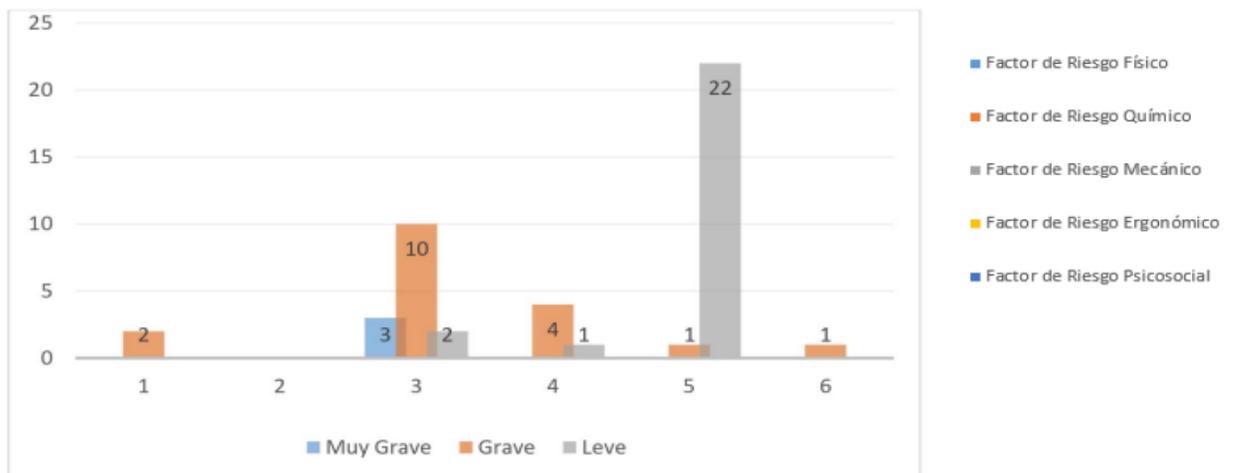


*Nota. La presente figura presenta los tipos de riesgos en la compañía.*

En la Figura 2, el porcentaje de riesgos analizados que se clasifican como "Muy graves" es del 6,1%, el porcentaje de riesgos clasificados como "Graves" es del 39,3%, el Factor de Riesgo Mecánico es el tipo de elemento de riesgo más destacado en esta categorización, y el porcentaje de riesgos clasificados como "Leves" es del 54,7%.

**Figura 2**

*Riesgos en la empresa según su clasificación*



Tal y como se puede apreciar los distintos riesgos, observados mediante la metodología NTP 330, se definieron a estos riesgos según la clasificación antes mencionada.

**Tabla 2**

*Factores de riesgos*

<b>Factor de riesgo</b>	<b>Riesgo Físico</b>	<b>Riesgo Mecánico</b>	<b>Riesgo Químico</b>	<b>Riesgo Ergonómico</b>	<b>Riesgo Biológico</b>	<b>Riesgo Psicosocial</b>	<b>Riesgo por Accidente</b>	<b>Total, General</b>
Ritmo y esfuerzo laboral.						4		4
Posición forzada de pie, sentada).				1				1
Carga de responsabilidad.						6		6
Insatisfacción por no completar ordenes de trabajo.						1		1
Acercamiento con áreas insatisfechas						1		1
Caídas de objetos a distinto nivel.		2						2
Ruido Laboral	1							1
Caída a mismo nivel.		1						1
Factores organizacionales.						2		2
Atrapamiento por maquinarias y/o equipos.	1							1

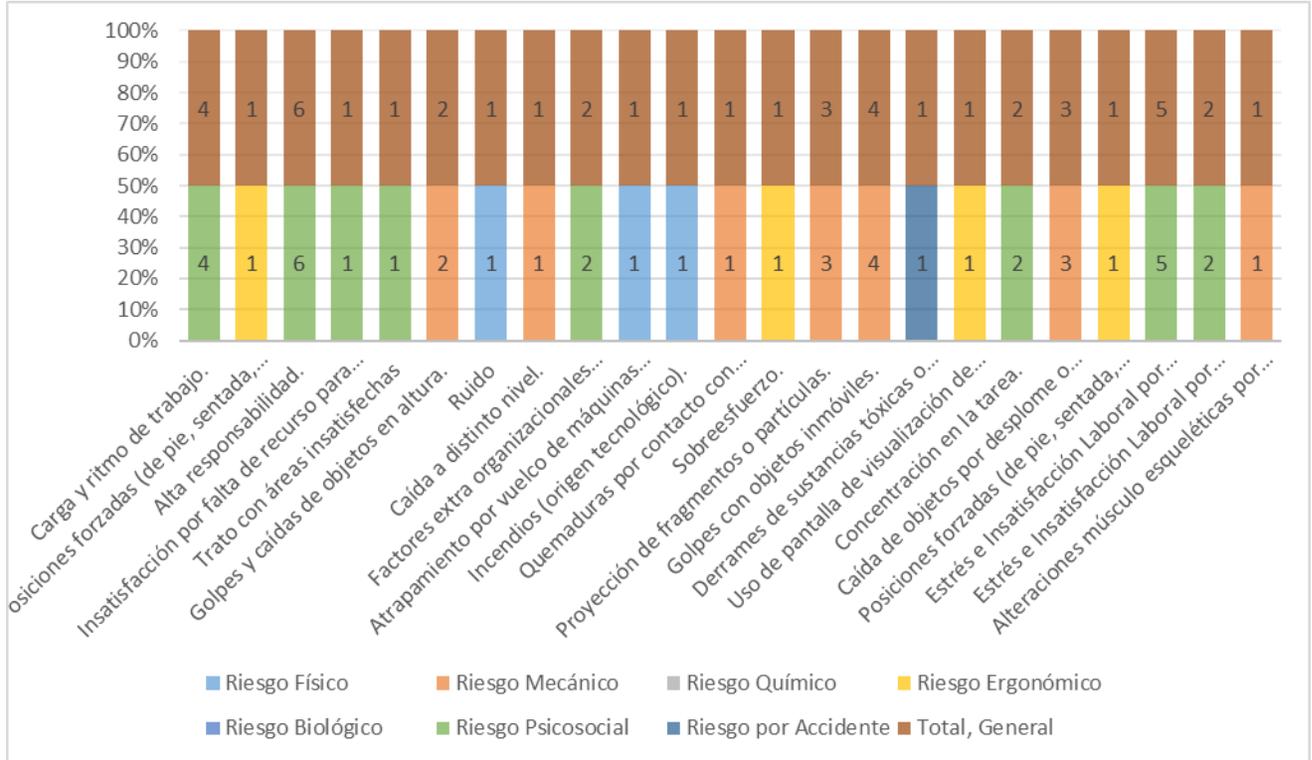
Incendios.	1		1
Quemaduras por superficies calientes o equipos calientes.	1		1
Esfuerzo.		1	1
Proyección directa de partículas.	3		3
Golpes contra objetos móviles.	4		4
Derrames de sustancias inflamables			1 1
Pantalla de visualización PDV's		1	1
Estrés e Insatisfacción Laboral por conflicto del rol.			5 5
Alteraciones músculo esqueléticas.	1		1

---

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia.*

**Figura 3**

*Tipos de riesgos identificados*



*Nota. La presente figura presenta los riesgos identificados la empresa.*

Debido al manejo de equipos y herramientas, así como a los golpes de objetos fijos y móviles, se han identificado riesgos psicosociales y mecánicos en las actividades llevadas a cabo en la Planta empacadora. Estos riesgos se han clasificado según la NTP 330 como "Muy Graves" y "Graves", representando el 7,5% y el 38,1% respectivamente de todos los riesgos evaluados.

Con el fin de mitigar estos riesgos identificados, se ha desarrollado un Plan de Acción basado en los datos recopilados. Este plan tiene como objetivo priorizar las acciones que permitirán eliminar, reducir o mitigar los riesgos a los que están expuestos los empleados. Se enfoca en la prevención y se aplica la Jerarquía de Controles Operativos para determinar las medidas adecuadas de control de los riesgos identificados, priorizando la intervención en la

fuentes del riesgo. En caso de que los problemas estén relacionados con procedimientos, recursos o diseño, es fundamental gestionar la comunicación entre los colaboradores y los riesgos. Además, se requiere una gestión adecuada para reducir la exposición de los empleados a los riesgos identificados.

La tabla 3 enumera las medidas que se ha pedido a la alta dirección que adopte para reducir la exposición a los riesgos mencionados en el párrafo preliminar y evitar pérdidas, percances o enfermedades profesionales.

**Tabla 3**

*Tipos de riesgos identificados*

<b>Riesgo</b>	<b>Acción de Mejora</b>	<b>Fuente</b>	<b>Medio</b>	<b>Receptor</b>
Golpes y caídas a distinto nivel	Dotar de Casco de Seguridad al personal que trabaja en el área operativa.			X
	Delimitar zonas de trabajo.		X	
	Realizar AST (Análisis Seguro de Trabajo) cuando se realice trabajos con probabilidades de caídas de objetos en altura.		X	
Caída al mismo nivel.	Evitar tener cables y otros artículos similares en suelos		X	
Fallo de maquinarias y equipos	Mantenimiento de equipos de izaje y levantamiento de vehículos (Elevadores, tecles).		X	

	Resguardos de seguridad fijos para elevadores.	X	
Quemaduras por contacto con superficies o materiales calientes.	Señalética de "Superficie caliente".		X
	Dotar de Mangas de kevlar al personal operativo.		X
Proyecciones	Utilización de Extractor de aceites usados en las operaciones de mantenimiento y almacenamiento de desechos.	X	
	Dotar de Gafas de Seguridad al personal para que realice esta tarea.		X
Golpes con objetos fijos.	Orden y Limpieza en área operativa.	X	
Caída de objetos a distinto nivel	Resguardos de seguridad fijos para elevadores.	X	
Carga y ritmo de trabajo.	Delegar actividades de manera equitativa al personal administrativo.		X

	capacitación de Gestión de tiempo al personal.	X	
Insatisfacción por falta de recurso para completar ordenes de trabajo.	Realizar un Plan estratégico Anual.	X	
Trato con áreas insatisfechas.	Capacitación de gestión a los grupos de interés.		X
Estrés e Insatisfacción Laboral por conflicto del rol.	Socialización de "Manual de funciones".		X

---

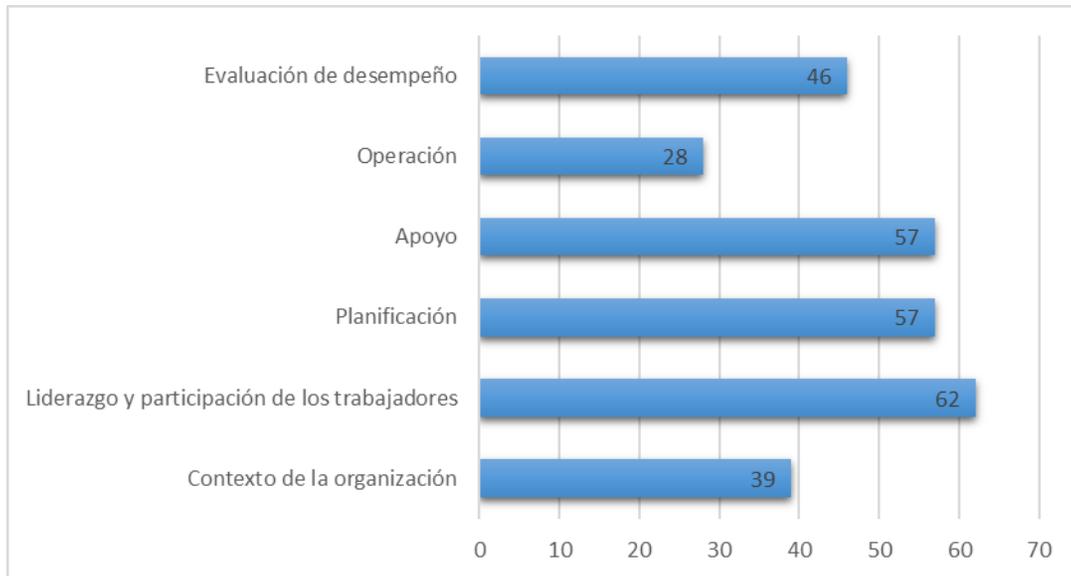
*Nota: Propuestas de mejoras, con base a elaboración de los riesgos propios*

#### **1.4 Componentes de un sistema de gestión PRL basado en la “Norma ISO 45001:2018”**

Los exigencias solicitados por la norma ISO 45001, en base a una lista de revisión que determina los errores de la compañía, y permite comparar entre las situaciones actuales y el estado ideal en base a la norma, luego de la compilación de información los datos son calculados y verificados en cada una de sus cláusulas proponiendo mejoras del estado en relación al SST de la Empacadora de Camarón COFICAM S.A.

**Figura 4**

*Cláusulas de norma 45001*



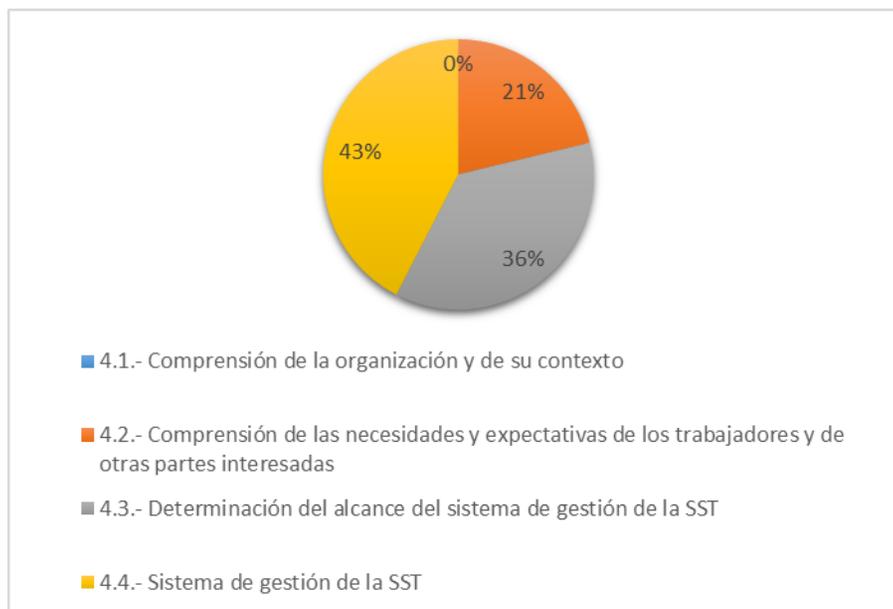
*Nota. La presente figura presenta Cláusulas de norma 45001*

#### **1.4.1 Evaluación de cláusula 4 Contexto de la Organización**

Empacadora de Camarón COFICAM S.A. ha analizado claramente los factores inherentes a sus operaciones, identificando factores relacionados como los aspectos sociales, la economía, la política, etcétera. La empresa también considera las amenazas potenciales que podrían tener un impacto significativo en todos los procesos de la empacadora, como lo demuestra la puntuación de 35% en la evaluación del desempeño de la Norma ISO.

## Figura 5

### Clausula 4 Contexto de la Organización



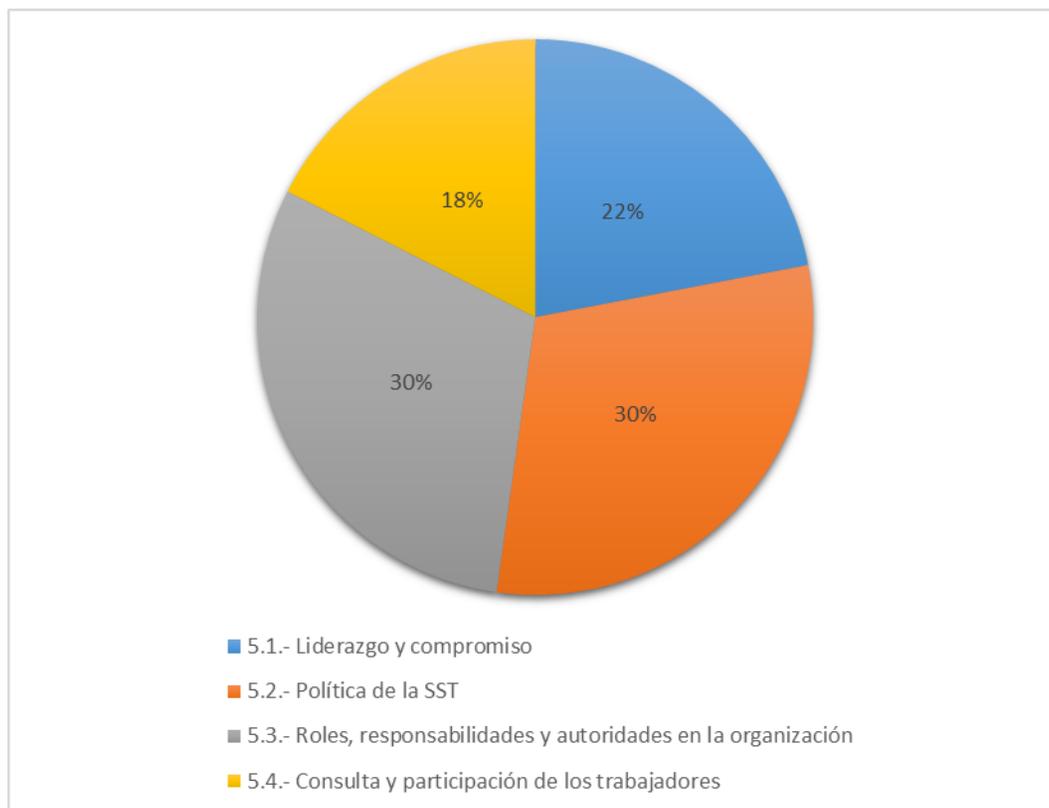
*Nota. La presente figura presenta el contexto de la organización evaluado*

#### 1.4.2 Evaluación de cláusula 5 Liderazgo y Participación de los Trabajadores

La evaluación de este apartado arroja un porcentaje del 46%, lo que indica una ligera carencia de liderazgo por parte de la alta dirección, jefes, gerentes, entre otros. La definición de las responsabilidades y obligaciones de todo el personal en relación con la SST se caracteriza por la falta de compromiso y de cultura preventiva, lo que se traduce en una gestión media en cuanto al acatamiento de las obligaciones legales y técnicos exigidos para participar, a pesar de que existen incentivos para la estimulación de los trabajadores. Es necesario dar a conocer a todas las partes interesadas esta información pertinente en materia de SST, preservando las pruebas de lo anteriormente descrito.

**Figura 6**

Cláusula 5 “Liderazgo y Participación de los Trabajadores”



*Nota. La presente figura presenta el liderazgo y la participación de los trabajadores*

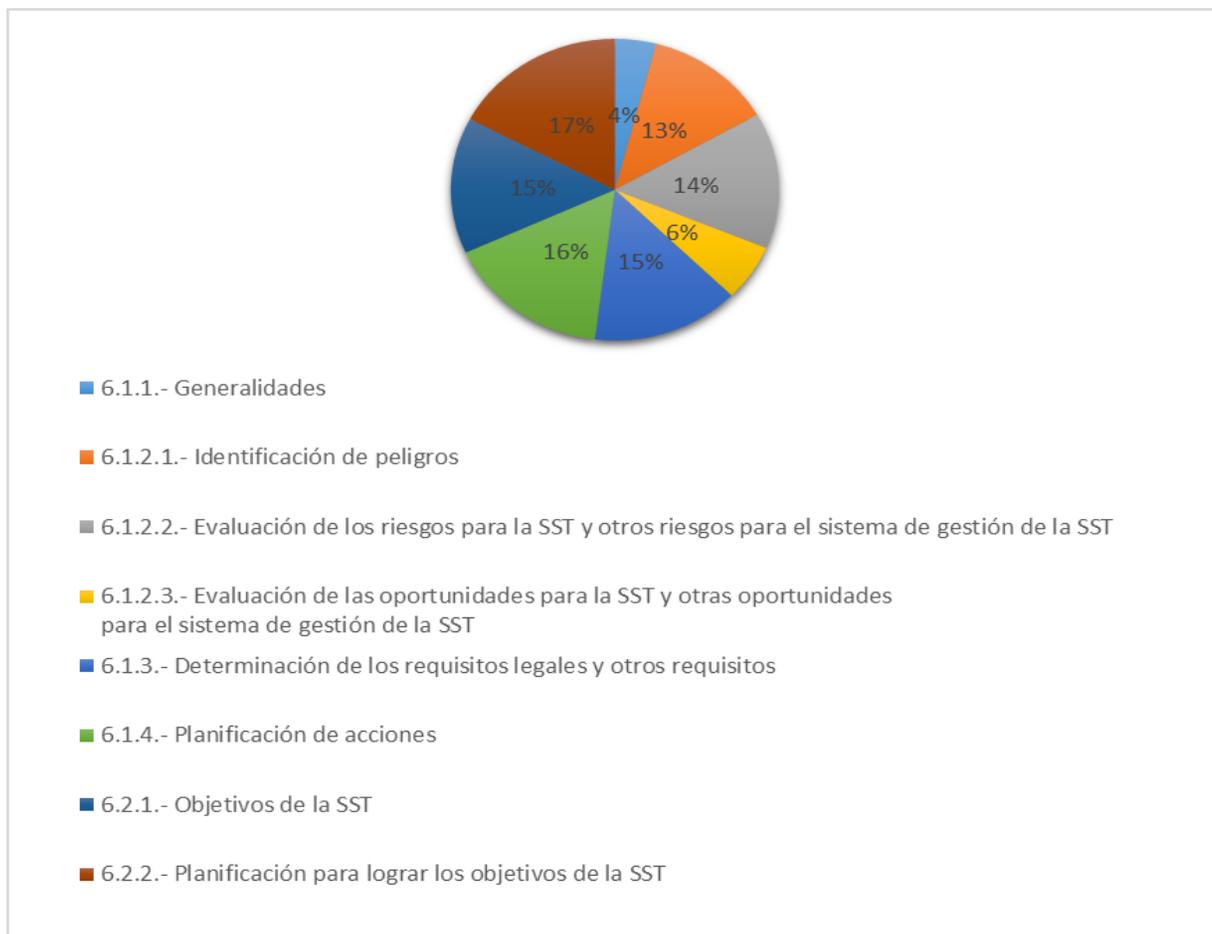
### **1.4.3 Evaluación de cláusula 6 Planificación**

En el capítulo de planificación se alcanzó un resultado del 57%. Esto se debe a las técnicas que permiten la identificación, mitigación y eliminación de riesgos, así como el control de los indicadores de gestión y la mejora continua para hacer frente a las desviaciones en SST.

Sin una planificación, todos estos aspectos negativos importantes pueden llegar a dificultar las operaciones de la empacadora de camarón, cuando no se realiza seguimiento a la matriz de riesgo, ni aquellas acciones propuestas.

**Figura 7**

**Cláusula 6 Planificación**



*Nota. La presente figura presenta la planificación*

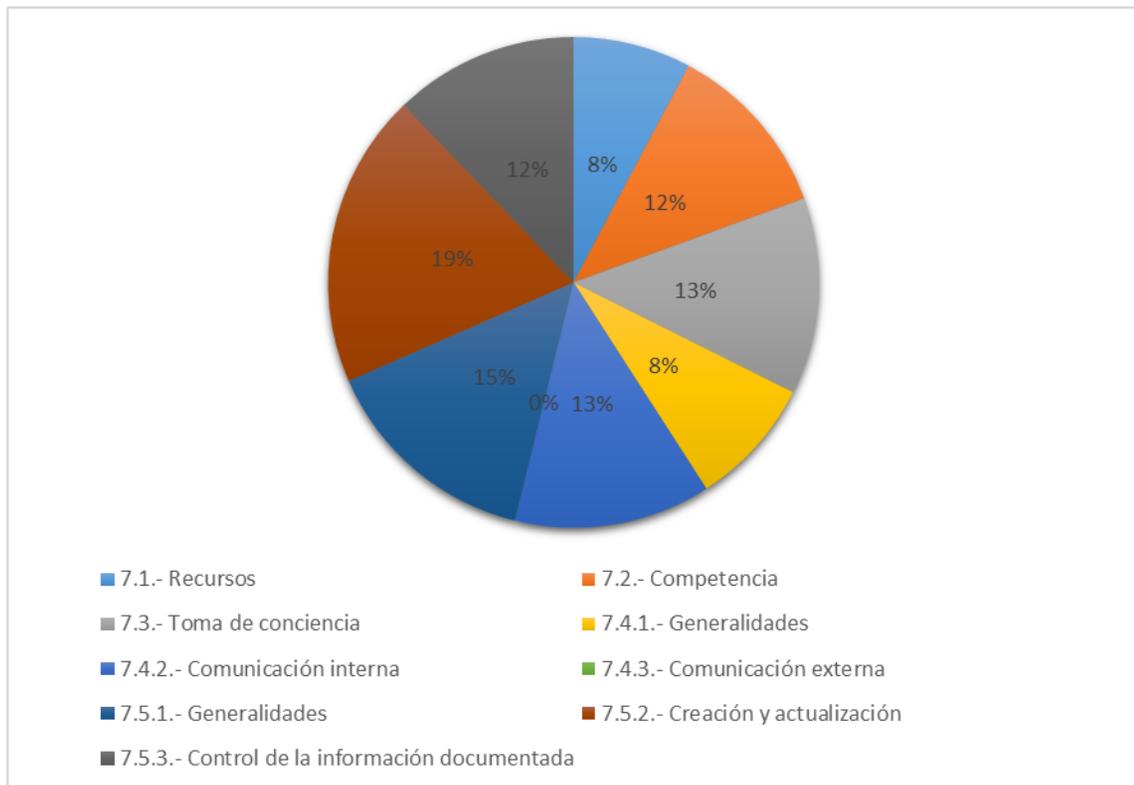
#### **1.4.4 Evaluación de cláusula 7 Apoyo**

Esta cláusula, relacionada con la anterior, arrojó un resultado de 57% debido a una cultura de gestión que no planifica ni identifica recursos, ni realiza actividades sin considerar lo que se requiere para su ejecución. Esto genera pérdidas materiales o tiempos inadecuados en los procesos, lo que genera factores de riesgo psicosocial para los colaboradores que atienden o interactúan directamente con estas situaciones. Además, se demostró que los empleados que han recibido una formación adecuada sobre los riesgos laborales en sus tareas ya no carecen de competencias preventivas.

Según un análisis de la parte de comunicación de esta cláusula dentro de la corporación, hay que potenciarla porque no se llega a la alta dirección de la organización por esta vía, ni siquiera con el uso de mecanismos como buzones de sugerencias, redes sociales y correos electrónicos institucionales.

**Figura 8**

*Cláusula 7 Apoyo*



*Nota. La presente figura presenta la evaluación de la cláusula de apoyo.*

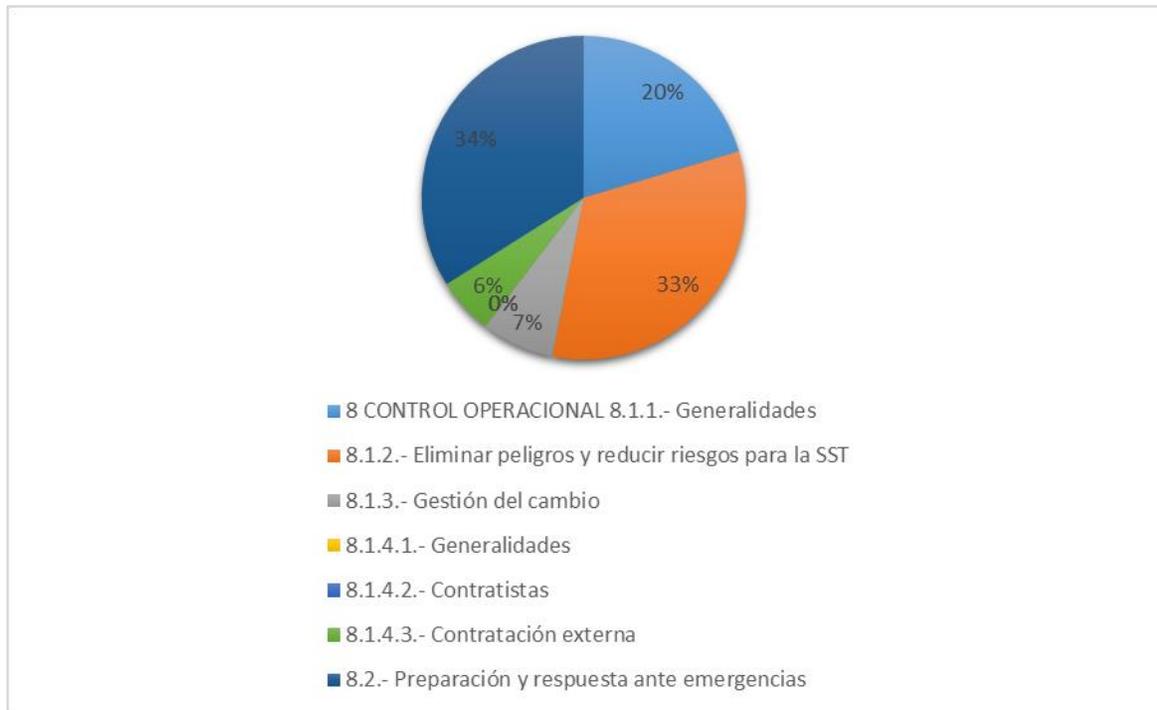
#### **1.4.5 Evaluación de cláusula 8 Operación**

A la planta empacadora de camarón le resulta difícil identificar los peligros en los procesos porque no se tienen en cuenta las ideas para sustituir o eliminar determinados procesos y equipos por otros que brinden mayor seguridad. Por lo tanto, este esbozo plantea la reingeniería de estos métodos y la renovación del trabajo por medio de controles operativos y

la mejora del entorno de trabajo. Esta cláusula arrojó un resultado del 62%, lo que indica procesos no controlados y limitada planificación.

**Figura 9**

Cláusula 8 Operación



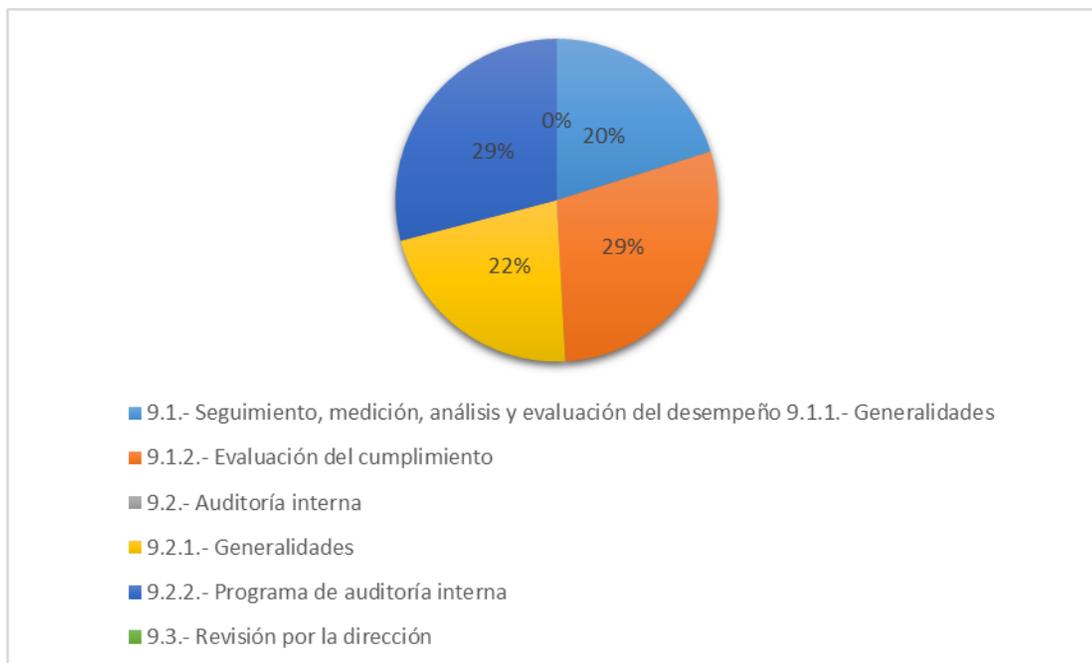
*Nota. La presente figura presenta Cláusulas Operación*

**1.4.6 Evaluación de cláusula 9 Evaluación de Desempeño**

Según este apartado, el 46% de la empresa vigila el desempeño de los empleados, lo que permite corregir comportamientos de riesgo llevados a cabo en determinadas áreas de trabajo. Para evitar pérdidas y daños a los procesos y al personal de la organización, los riesgos laborales no se gestionan eficazmente mediante procedimientos documentados, actividades de seguimiento, cálculos, análisis e indicadores de evaluación, ni mediante un sistema sólido de gestión de la PRL.

**Figura 10**

*Cláusula 9 Evaluación de Desempeño*



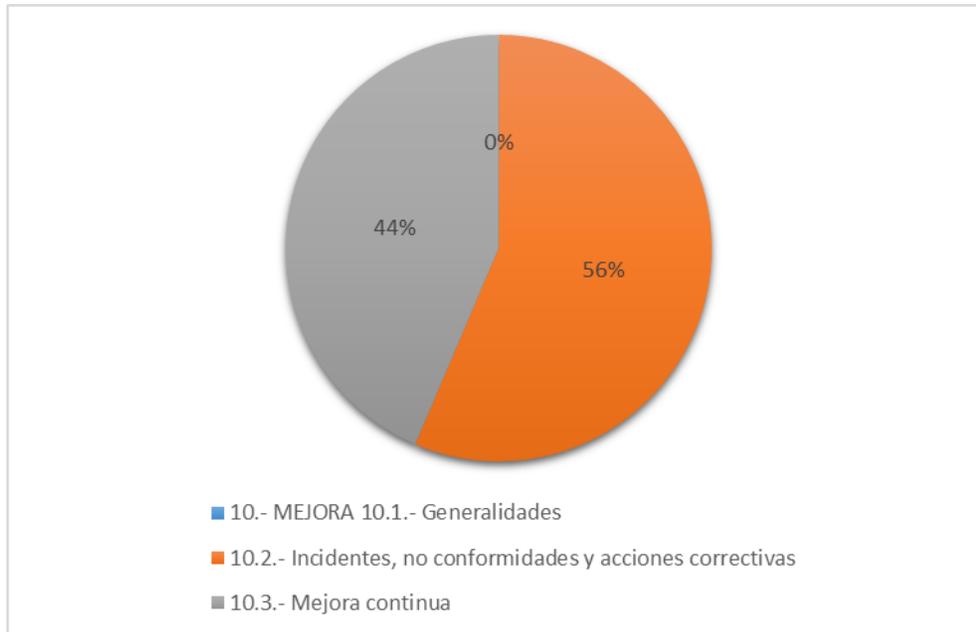
*Nota. La presente figura presenta Cláusulas de desempeño.*

#### **1.4.7 Evaluación de cláusula 10 Mejora**

Dado que la planta empaadora de camarón carece de una evaluación inicial, los requisitos de mejora se centran en las actividades de mejora. Esto nos permite elevar el nivel de la empresa por encima de los requisitos de la “norma ISO” en un 35%, con lo que podemos implantar y mantener controles para rectificar actos o condiciones por debajo de la norma, crear procedimientos normalizados que establezcan directrices para completar tareas específicas e inculcar una cultura preventiva a los miembros de la plantilla concienciándolos de las secuelas de los accidentes laborales y de la factibilidad de cumplir con instrucciones de seguridad para minimizarlos.

**Figura 11**

*Cláusula 10 Mejora*



*Nota. La presente figura presenta Cláusulas Mejora.*

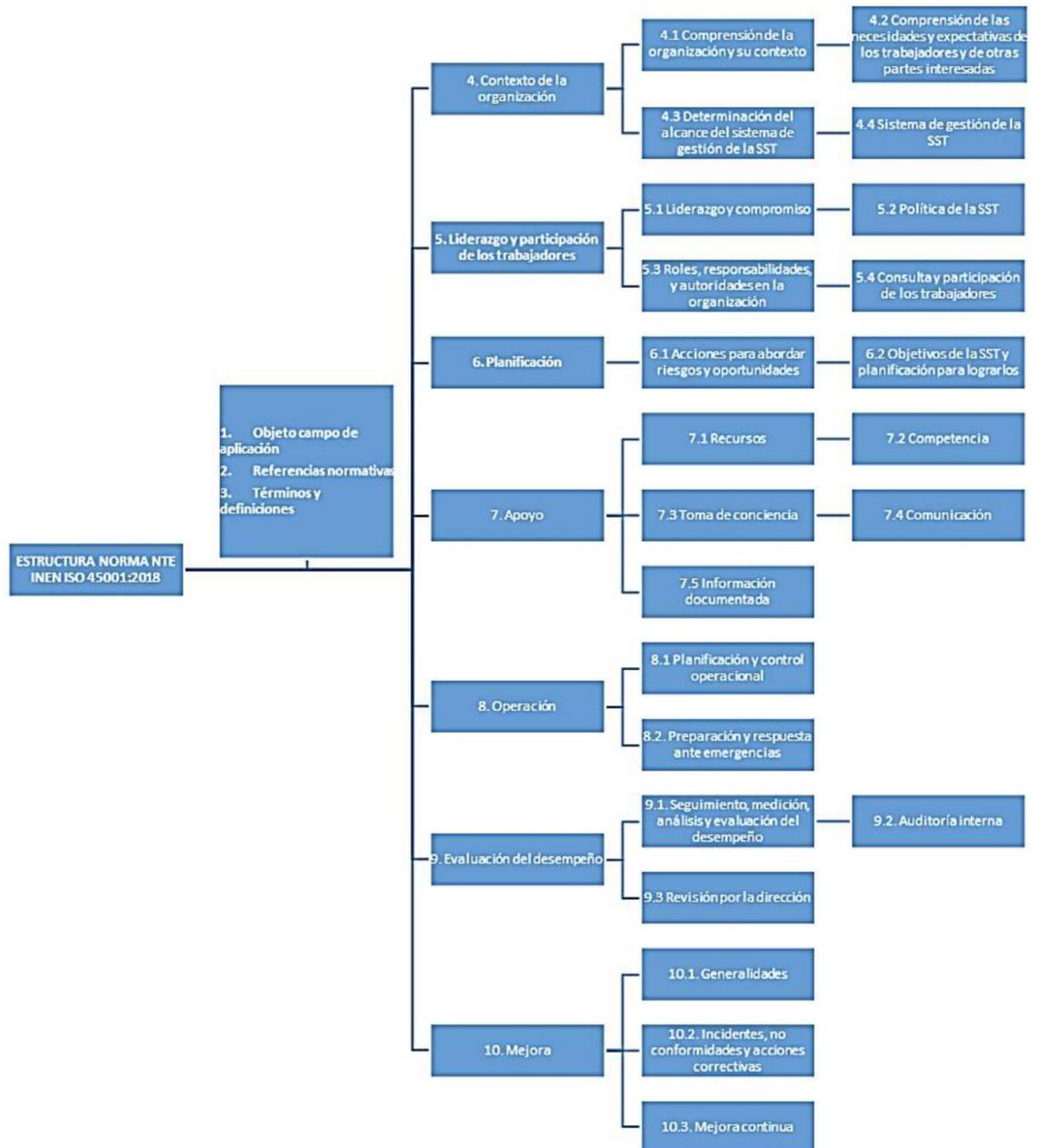
## CAPÍTULO II: PROPUESTA

### 2.1 Fundamentos teóricos aplicados

Mantener el orden y un marco probado es esencial para alcanzar los objetivos de SST. Se sugiere optimizar perennemente el sistema de gestión de la PRL, capacitando al personal mediante la formación y la educación continua -un proceso que requiere tanto la concienciación en materia de SST como la norma ISO 4500: 2008- para garantizar que las actividades se llevan a cabo de forma segura. Además, mediante la organización de una base organizativa a través de la documentación, que normalizará los procesos organizativos -algunos de los cuales se llevan a cabo de forma empírica-, se espera alcanzar los objetivos para la determinación de los riesgos laborales por medio de métodos aceptados que avalen la conformidad y el cometido del sistema de gestión PRL basado en la "Norma ISO 45001", las mediciones realizadas con equipos homologados y calibrados consentirán una gestión de los riesgos laborales de forma más realista y adecuada. A continuación, se pueden adoptar medidas para eliminar, reducir o mitigar estos riesgos, garantizando un entorno de trabajo seguro para la instalación de la empacadora COFICAM S.A.

#### **Figura 12**

*Estructura norma ISO 45001:2018*



Nota: La presente figura se la obtuvo de la "Norma Internacional ISO 45001:2018"

(ISOTools, 2018)

## 2.2 Descripción de la propuesta

**Tabla 4**

*Acciones correctivas para empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 4 Contexto de la organización*

Cláusula			Actividad(es) Propuesta(s)	Evidencia
4 Contexto de la Organización				
4.1	Compresión de la organización y su contexto	de la	Convocar una reunión para identificar y definir las cuestiones internas y externas del empacadora de camarón en SSO para la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Matriz de identificación de cuestiones internas y externas del empacadora de camarón COFICAM S.A. -Acta de reunión en donde define las cuestiones internas y externas de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
4.2.-	Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas		Convocar una reunión para identificar y definir las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas	-Acta de reunión en donde define las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas.
4.3	Determinación del Alcance del SISTEMA DE GESTIÓN PRL		Convocar una reunión para definir el alcance del sistema de gestión PRL para la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Alcance del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A. documentado y aprobado por la alta dirección.
4.4	SISTEMA DE GESTIÓN PRL		-Convocar una reunión para establecer el plan de	-Plan de trabajo del sistema de gestión PRL de la empacadora

SISTEMA DE GESTIÓN PRL de camarón COFICAM S.A.  
de la empacadora de camarón aprobado por la alta dirección.  
COFICAM S.A. -Informe de seguimiento y  
-Revisar mensualmente el evaluación mensual del plan de  
avance de cumplimiento de trabajo del sistema de gestión  
trabajo del sistema de gestión PRL de la empacadora de  
PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.  
camarón COFICAM S.A. -Actualización del plan de  
-Actualizar el plan de trabajo trabajo del sistema de gestión  
del sistema de gestión PRL de PRL, aprobado por la gerencia.  
la empacadora de camarón  
COFICAM S.A.

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

**Tabla 5**

*Acciones correctivas para empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 5 Liderazgo y participación de los trabajadores*

Cláusula			
5 Liderazgo y participación de los trabajadores	Actividad(es)	Propuesta(s)	Evidencia
5.1 Liderazgo y compromiso	Convocar una reunión para establecer el compromiso de supervisión y liderazgo de altos mandos a medios y bajos		-Disponer de mejores recursos para proteger a los trabajadores de llamados de atención.
5.2 Política de la SST	Convocar una reunión para establecer el compromiso de eliminación de peligros dentro de la política de SST de la		-Actualizar la política de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.

	empacadora de camarón COFICAM S.A.	incluyendo el compromiso de eliminación de peligros.
<b>5.3</b> Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	Convocar una reunión para asignar responsabilidades en relación al sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Manual de funciones actualizada en donde se incluya las responsabilidades y autoridades en relación al sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
<b>5.4</b> Consulta y participación de los trabajadores	Implementar mecanismos de consulta y participación de los trabajadores a todos los niveles en general para las acciones de mejora continua.	-Manual de mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en donde se incluya las responsabilidades y autoridades en relación al sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

**Tabla 6**

*Acciones correctivas para empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 6 Planificación*

<b>Cláusula 6 Planificación</b>	<b>Actividad(es) Propuesta(s)</b>	<b>Evidencia</b>
<b>6.1.1</b> Generalidades	Convocar una reunión para definir el alcance del sistema de	-La empacadora de camarón COFICAM S.A.

	gestión PRL para la empacadora de camarón COFICAM S.A.	cuenta con los apartados 4.1 – 4.2 – 4.3 para la determinación de riesgos y mejoras.
<b>6.1.2.1</b> Identificación de peligros	Implementar mecanismos de evaluación de los riesgos identificados y relacionados al sistema de gestión PRL.	-La empacadora de camarón COFICAM S.A. pondrá de historiales de incidentes pasados, situaciones de emergencias, entre otros.  -Informe de la evaluación y seguimiento del cumplimiento de las oportunidades identificadas de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
<b>6.1.2.2</b> Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST	-Evaluar el avance de cumplimiento de la matriz de oportunidades de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Informe de la evaluación y seguimiento del cumplimiento de las oportunidades identificadas de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
<b>6.1.2.3</b> Evaluación de las oportunidades de la SST y otras oportunidades para el sistema de gestión PRL	-Evaluar el avance de cumplimiento de la matriz de oportunidades de la empacadora de camarón COFICAM S.A.  -Actualizar anualmente el cronograma de oportunidades de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Matriz de oportunidades identificadas de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.  -Informe de la evaluación y seguimiento del cumplimiento de las oportunidades identificadas de SST de la

		empacadora de camarón COFICAM S.A.
<b>6.1.3</b> Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	<p>-Convocar una reunión para establecer un proceso de identificación de requisitos legales y otros requisitos de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p> <p>-Revisar mensualmente el avance de cumplimiento y actualizar la matriz de requisitos legales y otros requisitos de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>	<p>-Matriz de identificación de requisitos legales y otros requisitos de SST del EMPACADORA de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p> <p>Actas de revisión mensual del avance de cumplimiento de la matriz de requisitos legales y otros requisitos de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p> <p>-Matriz de requisitos legales y otros requisitos de SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A. actualizada.</p>
<b>6.1.4</b> Planificación de acciones	Revisar el cumplimiento de los planes de acción de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	Matriz de revisión del cumplimiento de los planes de acción trimestralmente de la empacadora de camarón COFICAM S.A.

**Tabla 7**

*Acciones correctivas para empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 7 Apoyo*

<b>Cláusula 7 Apoyo</b>	<b>Actividad(es) Propuesta(s)</b>	<b>Evidencia</b>
<b>7.1 Recursos</b>	-Convocar una reunión para determinar los recursos necesarios para establecer, implementar y mantener el sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Informe de la evaluación y seguimiento del cumplimiento de las oportunidades identificadas del SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
<b>7.2 Competencia</b>	-Mantener una educación, formación continúa manteniendo información documentada de las competencias de los trabajadores de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-La empacadora de camarón COFICAM S.A. se cerciora del personal que quiere afectar el rendimiento del sistema de gestión PRL puedan adquirir la competencia necesaria.
<b>7.3 Toma de conciencia</b>	-Sensibilización y socialización sobre la política y objetivos, junto a las consecuencias de no cumplir con el sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Informe de la evaluación y socialización de políticas internas y objetivos de la empacadora de camarón COFICAM S.A.

7.4.1 Generalidades	-Convocar una reunión para determinar la metodología documentada de comunicación interna y externa del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Metodología documentada de comunicación interna y externa del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
7.4.2 Comunicación interna	-Documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y recomendaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo	-Documentos y evidencias de las comunicaciones internas mediante emails, redes sociales, entre otros.
7.4.3 Comunicación externa	-Documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones externas y recomendaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo	-Documentos y evidencias de las comunicaciones externas mediante emails, redes sociales, entre otros.
7.51 Generalidades 7.5.2 Creación y actualización	-Realizar una revisión semestral de los documentos del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Documentos de la lista maestra con información estandarizada y actualizada
7.5.3 Control de la información documentada	-Realizar controles Bimestrales de los documentos del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Documentos de la lista maestra con información estandarizada y actualizada

---

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

**Tabla 8**

*Acciones correctivas para empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 8 Operación*

<b>Cláusula 8 Operación</b>	<b>Actividad(es) Propuesta(s)</b>	<b>Evidencia</b>
<b>8.1 Planificación y control operacional</b>	-Mantener la planificación y control operacional de las actividades de la empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Informe de la planificación y seguimiento del cumplimiento del control operacional de las actividades de la empacadora de camarón COFICAM S.A..
<b>8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST</b>	-Implementar y mantener mecanismos para eliminar peligros y reducir riesgos para la SST	-Informe de seguimiento del cumplimiento del control peligros y riesgos de las actividades de la empacadora de camarón COFICAM S.A..
<b>8.1.3 Gestión del cambio</b>	-Desarrollar un plan de gestión del cambio para el empacadora de camarón COFICAM S.A.	-Plan de gestión del cambio de la empacadora de camarón COFICAM S.A. aprobado por la alta dirección.
<b>8.1.4 Compras</b>	-Crear un programa de compras de SST para la empacadora de camarón COFICAM S.A..	-Programa de compras anual de SST del empacadora de camarón COFICAM S.A. aprobado por la alta dirección.
<b>8.1.4.1 Generalidades</b>		

8.1.4.2. Contratistas	-Implementar y mantener mecanismos para eliminar peligros y reducir riesgos para los contratistas o personal que ingrese a las instalaciones.	-Informe de seguimiento del cumplimiento del control peligros y riesgos de las actividades de la empacadora de camarón COFICAM S.A..
8.1.4.3 Contratación externa	-Controlar y mantener mecanismos y funciones para eliminar peligros y reducir riesgos para los contratistas o personal que ingrese a las instalaciones.	- Control de funciones de las contrataciones externas acorde a los requisitos legales.
8.2 Preparación y respuesta ante emergencias	-Mantener y archivar la información documentada sobre mecanismos y planes de respuestas ante emergencias,	- Control de documentos y requisitos legales de acuerdo a los planes de respuesta ante situaciones de emergencia.

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

**Tabla 9**

*Acciones correctivas para empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 9 Evaluación del desempeño*

Cláusula	Actividad(es) Propuesta(s)	Evidencia
9 Evaluación del desempeño		

<p><b>9.1</b> Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño</p>	<p>-Convocar una reunión para crear un cronograma estableciendo fechas de revisión del avance del desempeño de los trabajadores de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>	<p>-Cronograma para revisar el desempeño de los trabajadores del empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>
<p><b>9.1.1</b> Generalidades</p>	<p>-Convocar una reunión semestral para revisar el cumplimiento de los planes del documento del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>	<p>-Informe del cumplimiento de los planes del sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>
<p>9.1.2 Evaluación del cumplimiento</p>	<p>-Convocar una reunión para revisar anualmente la matriz de requisitos de cumplimiento legales y otros requisitos de la SST del empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>	<p>-Informe e indicadores de la matriz de cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos de la SST de la empacadora de camarón COFICAM S.A.</p>
<p><b>9.2</b> Auditoría interna</p>	<p>-Participación en cursos de auditoría interna para el sistema de gestión PRL.</p>	<p>-Certificados del curso de auditoría interna relacionado a la Norma NTE INEN ISO 45001.</p>
<p>9.2.2 Programa de auditoría interna</p>	<p>-Convocar 2 reuniones en el año con la dirección de la empacadora de camarón COFICAM S.A. para revisar el sistema de gestión PRL.</p>	<p>-Informe de la reunión con la alta dirección para revisar el sistema de gestión PRL. -Informe de resultados de la revisión del sistema de</p>

-Convocar una reunión por parte de la dirección para comunicar los resultados de la revisión del sistema de gestión PRL de la empaedora de camarón COFICAM S.A.

-Minuta de reunión con temas de sistema de gestión PRL.

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

**Tabla 10**

*Acciones correctivas para empaedora de camarón COFICAM S.A. en relación a la cláusula 10 Mejora*

Cláusula 10 Mejora	Actividad(es) Propuesta(s)	Evidencia
10.1 Generalidades	-Generar Informes del seguimiento del capítulo 9 donde se establece oportunidades de mejora y logro de objetivos del sistema de gestión PRL.	-Informe de resultados de la revisión del sistema de gestión PRL de la empaedora de camarón COFICAM S.A.
10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas	-Convocar una socialización por parte de la dirección para comunicar los resultados a los trabajadores necesarios.	-Minuta de reunión con temas de Incidentes, no conformidades y acciones correctivas sistema de gestión PRL.
10.3 Mejora continua	-La empaedora de camarón COFICAM S.A. revisa y perfecciona de manera continua el sistema de gestión PRL	-Informe de resultados de los procesos del sistema de gestión PRL de la empaedora de camarón COFICAM S.A.

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

### **2.3. Validación de la propuesta**

La evaluación realizada por expertos, basada en su experiencia y conocimiento del tema, ha permitido mejorar la propuesta con el objetivo de reducir posibles errores. El proyecto de titulación fue sometido a la validación de expertos, quienes utilizaron criterios como impacto, conceptualización, actualidad y calidad técnica para llevar a cabo dicha validación. Como resultado de este proceso, se concluyó que el proyecto de titulación tiene un impacto positivo en COFICAM S.A., la empacadora de camarón, tal como se detalla en el Anexo 1. La opinión de estos expertos, respaldada por su experiencia y criterio profesional, confirma que el proyecto es relevante y beneficioso para la empresa.

## 2.4 Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 11

*Matriz de articulación*

<b>EJES O PARTES PRINCIPALES</b>	<b>SUSTENTO TEÓRICO</b>	<b>SUSTENTO METODOLÓGICO</b>	<b>ESTRATEGIAS / TÉCNICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>INSTRUMENTOS APLICADOS</b>
Diagnóstico del SGSST basado en la Norma NTE INEN ISO 45001 en la empacadora COFICAM S.A.	Norma NTE INEN ISO 45001:2018	Diagnóstico situacional del SGPRL en la empacadora COFICAM S.A.	Estudio descriptivo, no experimental, de campo, mixto, el cual permite conocer el estado situacional del SGPRL en la empacadora COFICAM S.A.  Entrevistas a altos mandos y jefaturas.	la empacadora COFICAM S.A. tiene un cumplimiento general de los requisitos de esta norma del 48,19%.	Matriz de verificación de cumplimiento del SGPRL fundamentado en la Norma NTE INEN ISO 45001:2018.

*Nota. La presente tabla es de elaboración propia*

## CONCLUSIONES

Luego de haberse realizado el análisis y discusión de los resultados a obtener en este trabajo de titulación, se logró medir la variable correspondiente con sus objetivos, estableciendo al final las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos una vez finalizada las entrevistas, revisión documental y recopilación de datos de la lista de verificación de la norma ISO 45001 se evidencia que la empresa está comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores.
- Los resultados del diagnóstico del sistema de gestión PRL basados con la Norma ISO 45001:2018 realizado en la empacadora de camarón es del 48.19%, correspondiente al porcentaje de cumplimiento general de esta norma. Dentro de este 48.19% que corresponde al resultado final del cumplimiento general de la empacadora de camarón COFICAM S.A. en relación a esta norma, la cláusula 8 y cláusula 10, fueron los niveles más bajos en porcentaje, con el 28 y 35 por ciento de cumplimiento respectivamente, para lo cual deben realizarse actividades o procesos que permitan incrementar este porcentaje sin dejar de lado las demás cláusulas esta norma.
- Se presentó un plan de acción por cada requisito o cláusula de la norma ISO 45001 que se comprobó en su verificación.
- El presente trabajo fue validado por dos técnicos de salud y seguridad ocupacional, expertos en la materia, los mismos que realizaron la revisión del informe a detalle.

## RECOMENDACIONES

- Realizar y mejorar el programa de socialización referente a los documentos, datos y entrevistas, para el análisis de los beneficios de esta norma para el desarrollo productivo de la empresa.
- Continuar con la formación continua a todos los colaboradores en base a la Norma ISO 45001:2018, mediante una planificación que deberá ser aprobada por parte de la alta dirección, misma que permita la sensibilización y socialización de conocimientos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, además se deberá establecer mecanismos de evaluación al personal, que permitan determinar el conocimiento relacionado a la prevención de todos los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Revisar, atender y cumplir con el plan de acción a las no conformidades detectadas en los resultados de las valoraciones de riesgos, norma ISO 45001:2018 de tal forma que se pueda evidenciar u observar los cambios dentro del sistema de gestión PRL.
- Los próximos diagnósticos deben seguir siendo validados por técnicos expertos en la materia SSO para obtener una retroalimentación adecuada.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albán, G. P., Arguello, A. E., & Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*.
- Constitución de la República del Ecuador, Decreto Legislativo 0. (2020). Registro Oficial 449.
- Cuello, Y. Z. (2018). Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad en la empresa especializada iesa s.a., basado en el sistema iso 45001- 2018, compañía minera Chungar. *Tesis de Pregrado; Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*.
- Espinoza Berrezueta, M. P. (2021). \*Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para los trabajos de crianza, engorde y cosecha del camarón para una empresa camaronera de la Provincia de El Oro\*. Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sustitución de la Decisión 547), Decisión 584. (2004).
- Martínez Gutiérrez, C. A. (2021). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018 para una empresa de alimentos balanceados. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial, Maestría en Producción y Operaciones Industriales*.
- Mejía, S. A., Allaica, J. C., García, M. V., & Soriano, F. E. (s.f.). La norma ISO 45001:2018 y la reducción de accidentabilidad en empresas resilientes. Una revisión sistemática. *AlfaPublicaciones*, 4(3.1), 187–213. doi:<https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.247>

- Monsalve, N. D. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cad. Saúde Pública* 33 (6). doi:<https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>
- Montenegro, J. E., Sanchez, M. S., & Pino, E. M. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ing. Ind. vol.40 no.2.*
- Orrala Hernández, D. A., & Gutiérrez Barzola, C. X. (2020). Propuesta para el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (Normas ISO 45001) para una empresa camaronera. Universidad Politécnica Salesiana.
- Parra, N. A., López, K. S., & García, C. A. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *iBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8.
- Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución de la Secretaría Andina 957. (2008). Registro Oficial Edición Especial 28.
- Socarrás, G. M., & Cumbreira, J. M. (2018). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Rev. latinoam. derecho soc no.22*

# ANEXOS

## Anexo 1

### VALIDACIÓN POR EXPERTOS

#### VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** "Diagnóstico del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la empacadora de camarón COFICAM S.A." basado en la norma ISO 45001:2018"

**Autor del Trabajo/Artículo:** Suárez Henríquez Pablo José

**Fecha:** 28/02/2024

#### Objetivos del Trabajo/Artículo:

- Objetivo general: Realizar un diagnóstico situacional del sistema de gestión PRL ISO 45001:2018 de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
- Objetivo específico 1: Contextualizar los fundamentos teóricos sobre la Norma ISO 45001:2018 y el sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A. analizando los resultados obtenidos del diagnóstico relacionado con los procesos de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
- Objetivo específico 2: Comprobar el nivel de cumplimiento de la empresa con respecto a la norma ISO 45001:2018.
- Objetivo específico 3: Plantear actividades de un sistema de gestión PRL que permitan reducir los índices de accidentabilidad, a través de la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Objetivo específico 4: Validar a través de criterio especialista el diagnóstico del sistema de gestión PRL fundamentado en la Norma ISO 45001:2018.

#### Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
DIEGO ARMANDO IZQUIERDO DELGADO	1206443671	MAGISTER EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL	11 AÑOS

#### Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

#### Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad			X	
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad			X	
Pertinencia				X

#### Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	---

## VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** "Diagnóstico del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la empacadora de camarón COFICAM S.A." basado en la norma ISO 45001:2018"

**Autor del Trabajo/Artículo:** Suárez Henríquez Pablo José

**Fecha:** 28/02/2024

### Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo general: Realizar un diagnóstico situacional del sistema de gestión PRL ISO 45001:2018 de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
2. Objetivo específico 1: Contextualizar los fundamentos teóricos sobre la Norma ISO 45001:2018 y el sistema de gestión PRL de la empacadora de camarón COFICAM S.A. analizando los resultados obtenidos del diagnóstico relacionado con los procesos de la empacadora de camarón COFICAM S.A.
3. Objetivo específico 2: Comprobar el nivel de cumplimiento de la empresa con respecto a la norma ISO 45001:2018.
4. Objetivo específico 3: Plantear actividades de un sistema de gestión PRL que permitan reducir los índices de accidentabilidad, a través de la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
5. Objetivo específico 4: Validar a través de criterio especialista el diagnóstico del sistema de gestión PRL fundamentado en la Norma ISO 45001:2018.

### Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Beatriz Sánchez Cifuentes	0914713466	Master en prevención de riesgos laborales	18 años

### Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

### Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto			X	
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad			X	
Pertinencia				X

### Resultado de la Validación:

<b>VALIDADO</b>	X	<b>NO VALIDADO</b>		<b>FIRMA DEL EXPERTO</b>	 BEATRIZ JACQUELINE SANCHEZ CIFUENTES
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	--

Anexo 2

**MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO BASADO EN LA NORMA ISO 45001**

Requisito	Preguntas de Diagnóstico	C	NC	% Estándar
	<b>4- CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>			<b>39%</b>
	<b>4.1.- Comprensión de la organización y de su contexto</b>			<b>0%</b>
1	a) ¿La organización determina las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito, y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST?		0	
	<b>4.2.- Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas</b>			<b>33%</b>
2	a) ¿La organización determina las otras partes interesadas, además de los trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión?		0	
3	b) ¿La organización determina las necesidades y expectativas pertinentes (los requisitos) de los trabajadores y de otras partes interesadas?	1		
4	c) ¿La organización determina cuáles de estas necesidades y expectativas son, o podrían convertirse, en requisitos legales y otros requisitos?		0	
5	La organización debe comunicar a los visitantes, sobre los riesgos e impactos en -SSTA a los que se puede encontrar expuesto y, como actuar en caso de emergencia.		0	
6	A la comunidad y autoridades se les debe informar sobre la identificación y control de los riesgos e impactos en -SSTA y verificar su participación en las actividades de simulacros, prevención y atención de emergencias.		0	

7	La organización debe garantizar la adecuada gestión del sistema -SSTA en cada uno de los programas, operaciones o proyectos que desarrolle por sí misma, o a través de subcontratistas, con las comunidades locales o con cualquier otro grupo de interés. Igualmente, debe evaluar la gestión de dicho sistema a través de la implementación de indicadores de desempeño.	1		
8	El contratista debe definir una metodología para identificar y caracterizar sus grupos de interés. El propósito es establecer acciones y darles seguimiento enfocados a SSTA.		0	
9	La organización debe garantizar la existencia de medidas de prevención y mitigación, para ser aplicadas frente a impactos negativos significativos en materia de SSTA generados a las comunidades locales o a otros grupos de interés en razón de sus operaciones, programas o proyectos que desarrolle por sí mismo o a través de subcontratistas.		0	
	<b>4.3.- Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST</b>			<b>57%</b>
10	a) ¿La organización determina los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST para establecer su alcance?	1		
11	b) ¿La organización, al determinar su alcance, considera las cuestiones externas e internas indicadas en el apartado 4.1?		0	
12	c) ¿La organización, al determinar su alcance, tiene en cuenta los requisitos indicados en el apartado 4.2?		0	
13	d) ¿La organización, al determinar su alcance, tiene en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo, planificadas o realizadas?	1		
14	e) ¿La organización incluye en su sistema de gestión de la SST, las actividades, los productos y los servicios bajo el control o la influencia de la misma, que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST?		0	
15	f) ¿La organización tiene disponible el alcance de la SST, como <b>información documentada</b> ?	1		

16	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, también tiene alcance a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	1		
	<b>4.4.- Sistema de gestión de la SST</b>			<b>0%</b>
17	a) ¿La organización establece, implementa, mantiene y mejora continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento?	1		
18	Debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.	1		
	Debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).	1		
20	Debe adaptarse al tamaño y características de la organización; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.		0	

21	El cumplimiento de Estándares Mínimos debe asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.	1		
22	RUC es aplicable a las compañías contratistas y sus grupos de interés. Este marco normativo también debe ser cumplido por todo empresario que adelante su actividad en el país.		0	
<b>5.- LIDERAZGO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES</b>				<b>62%</b>
<b>5.1.- Liderazgo y compromiso</b>				<b>55%</b>
23	a) ¿La organización demuestra, a través de su alta dirección, liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST?		0	
24	b) ¿La organización, a través de su alta dirección, asume la total responsabilidad y rinde cuentas para la previsión de las lesiones y el deterioro de la salud, relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo, seguros y saludables? La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. Se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables.		0	
25	c) ¿La organización, a través de su alta dirección, asegura que se establezcan la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización? A través de documento escrito 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.	1		
26	d) ¿La organización, a través de su alta dirección, asegura la integración de los requisitos del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocios? debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. Liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como con el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del		0	

	Sistema de Gestión de SST. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando.			
27	e) ¿La organización, a través de su alta dirección, asegura que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST están disponibles? Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.	1		
28	f) ¿La organización, a través de su alta dirección, comunica la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión de la SST? Debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.	1		
29	g) ¿La organización, a través de su alta dirección, se asegura de que el sistema de gestión de la SST alcance los resultados previstos?		0	
30	h) ¿La organización, a través de su alta dirección, dirige y apoya a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST? Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos quienes deberán, entre otras: 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; Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;		0	

	<p>Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p>			
31	<p>i) ¿La organización, a través de su alta dirección, asegura y promueve la mejora continua? El proceso de revisión de la gerencia debe asegurar que se recoja la información necesaria que le permita llevar a cabo esta evaluación. La información de entrada para la revisión por la gerencia debe incluir: políticas, objetivos, análisis estadístico de accidentalidad, estado de la investigación de accidentes y casi accidentes, análisis estadístico de enfermedad laboral, revisión del desempeño ambiental de la organización, resultados de la participación y consulta, resultados de la gestión de los aspectos de sostenibilidad de la empresa relevantes en materia del SG-SSTA, resultados de auditorías, estado de las acciones correctivas y preventivas, evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y con de otros compromisos que la organización suscriba, cambios en los requisitos legales y de otra índole relacionados con el SG-SSTA, recomendaciones para la mejora, resultados de la participación y consultas y, resultados de las revisiones gerenciales anteriores, Suficiencia de los recursos, Revisión del Plan de Trabajo Anual, Determinar si han sido eficaces las estrategias implementadas, Revisar la capacidad del sistema para satisfacer las necesidades globales de la empresa, Determinar si promueve la participación de los trabajadores, Identificar los programas de rehabilitación de la salud, ausentismo laboral por causas asociadas a SST, Resultados de las inspecciones. El análisis de revisión por la gerencia debe estar documentado. La revisión debe incluir la necesidad de efectuar cambios en el sistema, incluyendo la política y objetivos. Se deben establecer objetivos nuevos o actualizados para el mejoramiento en el nuevo período y considerar si se necesitan cambios para cualquier elemento del sistema de gestión. Los resultados de este análisis se deben documentar y se debe implementar el plan de acción a seguir. La gerencia debe demostrar el conocimiento de los aspectos relacionados con los elementos visibles del compromiso gerencial. El resultado de la revisión gerencial debe estar disponible para consulta y debe comunicarse incluyendo una comunicación formal al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST quienes deberán definir e implementar las acciones preventivas,</p>		0	

	correctivas y de mejora a que hubiese lugar. Este resultado de Revisión gerencial es insumo para toma de decisiones estratégicas.			
32	j) ¿La organización, a través de su alta dirección, apoya otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad? 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.	1		
33	k) ¿La organización, a través de su alta dirección, desarrolla, lidera y promueve una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST? Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.		0	
34	l) ¿La organización, a través de su alta dirección, protege a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades?	1		
35	m) ¿La organización, a través de su alta dirección, se asegura de que se establezca e implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores? El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, estudiantes y demás personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.	1		
36	n) ¿La organización, a través de su alta dirección, apoya el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud? Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución	1		

	de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.			
37	o) Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	1		
38	p) Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	1		
39	p) Debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.	1		
40	q) Debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.	1		
41	r) Debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa. La implementación de los Estándares Mínimos no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.	1		
42	s) Podrán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos por parte de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa o		0	

	entidad que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en SST, quienes deben tener licencia en SST vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas en SST.			
43	t) Incluir el tema de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente e información de las partes interesadas en las reuniones gerenciales, que se llevarán a cabo al menos trimestralmente.		0	
44	u) Realizar un programa de inspecciones que contemple todos los centros de trabajo para evaluar las condiciones de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente y se implemente a nivel gerencial. El nivel más alto de la empresa debe participar en la realización de las inspecciones.		0	
	<b>5.2.- Política de la SST</b>			<b>75%</b>
45	a) ¿La organización, a través de su alta dirección, establece, implementa y mantiene una política de SST que incluya un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, y daños a la propiedad, así como el impacto socio- ambiental, y que sea apropiada al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST? Debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Que tenga en cuenta a los proveedores, subcontratistas y demás grupos de interés.	1		
46	b) que proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST? debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: 1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. 2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la	1		

	Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y 3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales			
47	c) que incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos que haya suscrito la organización en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente.?	1		
48	d) que incluya un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST?	1		
49	e) que incluya un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la SST de altos estándares en seguridad, salud en el trabajo y Ambiente?	1		
50	f) que incluya un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores?	1		
51	* que la política de la SST, esté disponible como <b>información documentada</b> ? Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.	1		
52	* que la política de la SST sea comunicada dentro de la organización? Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización. Divulgarse en diferentes medios de comunicación pertinentes, como por ejemplo programas de inducción y entrenamiento, cartelera, afiches, manuales entre otros. Asegurando su conocimiento por todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, incluyendo a las partes interesadas.		0	
53	* que la política de la SST esté disponible y accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas según sea apropiado en el lugar de trabajo.?	1		
54	* que la política de la SST sea pertinente y apropiada?	1		

55	* sea revisada como mínimo una vez al año no siendo necesario su modificación anualmente y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.		0	
56	* sean contemplados estos mismos aspectos para las otras políticas aplicables y las que suscriba la organización, tales como de promoción y prevención de la salud, campañas para prevenir adicciones tales como el tabaquismo, alcohol y sustancias psicoactivas, seguridad vial, transparencia, entre otras.		0	
<b>5.3.- Roles, responsabilidades y autoridades en la organización</b>				<b>75%</b>
57	a) ¿La organización, a través de su alta dirección, se asegura que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como <b>información documentada</b> ? Toda empresa contratista, en armonía con las disposiciones legales, debe: Documentar y comunicar la asignación de funciones y responsabilidades a todos los niveles de la misma (nivel directivo, nivel ejecutivo, representante del sistema -SSTA, nivel operativo y de supervisión, coordinador del programa) para el desarrollo del Sistema. Dentro de la cuales se debe incluir: 1. Procurar el cuidado integral de su salud; 2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST; y 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Realizar la evaluación a los diferentes niveles para verificar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Es responsabilidad del contratista verificar el cumplimiento de este requisito en sus subcontratistas. Contar con un procedimiento escrito donde se especifique cómo se va a llevar a cabo la evaluación anual del cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a cada uno de los niveles enunciados anteriormente. De acuerdo con la evaluación de desempeño en SSTA, se debe generar acciones de mejora las cuales deben ser comunicadas a los trabajadores. Presentar el organigrama de la empresa, destacando la	1		

	ubicación de los responsables de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, aportando información que permita determinar su idoneidad. Los trabajadores deben conocer plenamente al representante o delegado del sistema			
58	b) ¿La organización, procura que los trabajadores, en cada nivel de la organización, asuman la responsabilidad de aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST sobre los que tengan control?	1		
59	c) ¿La organización, a través de su alta dirección, asigna la responsabilidad y autoridad para asegurarse de que el sistema de gestión de la SST es conforme con los requisitos? Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.		0	
60	d) ¿La organización, a través de su alta dirección, asigna la responsabilidad y autoridad para informar el desempeño de la SST? A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.	1		
	<b>5.4.- Consulta y participación de los trabajadores</b>			<b>43%</b>
61	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST?	1		
62	b) proporciona los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación?	1		

63	c) proporciona el acceso oportuno a la información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST?	1		
64	d) determina y elimina los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no pueda eliminarse?	1		
65	e) enfatiza la consulta de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas?		0	
66	f) enfatiza la consulta de los trabajadores no directivos, sobre el establecimiento de la política de la SST?		0	
67	g) enfatiza la consulta de los trabajadores no directivos, sobre la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la misma, según sea aplicable?		0	
68	h) enfatiza la consulta de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de como cumplir los requisitos legales y otros requisitos?		0	
69	i) enfatiza la consulta de los trabajadores no directivos, sobre el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos?		0	
70	j) enfatiza la consulta de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de los controles aplicables, para la contratación externa, las compras y los contratistas?		0	
71	k) enfatiza la consulta, de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de qué necesita seguimiento, medición y evaluación?		0	
72	l) enfatiza la consulta, de los trabajadores no directivos, sobre planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoría?		0	

73	<p>m) enfatiza la consulta, de los trabajadores no directivos, sobre el aseguramiento de la mejora continua? debe establecer e implementar uno o varios mecanismos para difundir acciones y resultados del sistema -SSTA a los grupos de interés. Cabe aclarar que para ello debe contar con un mecanismo de difusión.</p>		0	
74	<p>n) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de los mecanismos para su consulta y participación? debe facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Contar con mecanismos de diálogo (diálogo social). Definir mecanismos escritos para el Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud en todas las áreas y sedes de la organización y contar con registros que aseguren la implementación de las acciones propuestas y el seguimiento al cierre de los Auto-reportes de condiciones de trabajo y salud. Los trabajadores y contratistas deben tener conocimiento y participación en la elaboración del reporte mencionado.</p>		0	
75	<p>o) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades? La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto número 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya. Para la identificación de peligros y aspectos ambientales, y el establecimiento de acciones de control, es necesario tener en cuenta los grupos de interés y la procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios.</p>	1		
76	<p>ñ) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST?</p>	1		

77	p) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación?		0	
78	q) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de qué información se necesita comunicar y cómo hacerlo?	1		
79	r) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces? Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.	1		
80	s) enfatiza la participación de los trabajadores no directivos, sobre la investigación de los incidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas? Contar con un mecanismo para llevar registros de quejas por incidentes, con sus grupos de interés ocurridos durante el último año (Discriminación, Seguridad, Salud, Ambiente, prácticas corruptas), en relación con aspectos de -SSTA y la respuesta a dichos incidentes.	1		
81	t) realiza simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.	1		
82	u) promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y demás personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas para la implementación del Sistema de Gestión de SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST.		0	
83	v) identificar las necesidades y desarrollar programas para lograr la participación del personal, en el Sistema -SSTA y contar con mecanismos de diálogo con sus trabajadores y sus restantes grupos de interés (diálogo social).		0	
<b>6.- PLANIFICACION</b>				<b>57%</b>
<b>6.1.- Acciones para abordar riesgos y oportunidades</b>				

	<b>6.1.1.- Generalidades</b>			<b>17%</b>
84	a) ¿La organización considera para planificar el SST las cuestiones referidas en el contexto, partes interesadas y el alcance?		<b>0</b>	
85	b) ¿La organización para planificar, determina los riesgos y oportunidades necesarios de abordar para asegurar que el sistema de gestión de la SST pueda alcanzar sus resultados previstos?		<b>0</b>	
86	c) ¿La organización determina los riesgos y oportunidades necesarios de abordar para prevenir o reducir efectos no deseados?		<b>0</b>	
87	d) ¿La organización determina los riesgos y oportunidades necesarios de abordar para lograr la mejora continua?		<b>0</b>	
88	e) ¿La organización para determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y lograr sus resultados previstos, tiene en cuenta los peligros?	<b>1</b>		
89	f) ¿La organización para determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y lograr sus resultados previstos, tiene en cuenta los riesgos para la SST y otros riesgos?		<b>0</b>	
90	g) ¿La organización para determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y lograr sus resultados previstos, tiene en cuenta las oportunidades para la SST y otras oportunidades?		<b>0</b>	
91	h) ¿La organización para determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y lograr sus resultados previstos, tiene en cuenta los requisitos legales y otros requisitos?	<b>1</b>		
92	i) ¿La organización, en sus procesos de planificación, determina y evalúa los riesgos y oportunidades que son pertinentes para los resultados previstos del sistema de gestión de la SST, asociados con los cambios en la organización, sus procesos, o el sistema de gestión de la SST?		<b>0</b>	

93	j) ¿La organización, en el caso de cambios planificados, permanentes o temporales, lleva acabo la evaluación antes de que se implemente el cambio?		0	
94	k) ¿La organización mantiene <b>información documentada</b> sobre los riesgos y oportunidades?		0	
95	l) ¿La organización mantiene <b>información documentada</b> sobre los procesos y acciones necesarios para determinar y abordar sus riesgos y oportunidades, en la medida necesaria para tener la confianza de que se lleven a cabo según lo planificado?		0	
	<b>6.1.2.- Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades</b>			
	<b>6.1.2.1.- Identificación de peligros</b>			<b>52%</b>
96	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene una metodología continua y proactiva que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y todos los centros de trabajo y, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera para la identificación de los <b>peligros</b> ?	1		
97	b) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, cómo se organiza el trabajo, los factores sociales comportamientos, aptitudes y otros factores humanos (incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, victimización y acoso, bullying e intimidación), el liderazgo y la cultura de la organización?	1		
98	c) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias internas o externas, incluyendo los peligros que surjan de: la infraestructura, los equipos, máquinas, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar de trabajo?	1		
99	d) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo los peligros que surjan de: el diseño de productos y servicios, la investigación,		0	

	el desarrollo, los ensayos, la producción, el montaje, la construcción, la prestación de servicios, el mantenimiento y la disposición?			
100	e) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo los peligros que surjan de: los factores humanos?	1		
101	f) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo los peligros que surjan de: cómo se realiza el trabajo?	1		
102	g) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, los incidentes pasados pertinentes internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas?	1		
103	h) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las situaciones de emergencia potenciales?	1		
104	i) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las <b>personas</b> , incluyendo la consideración de: aquellas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, contratistas, visitantes y otras personas ?		0	
105	j) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las personas, incluyendo la consideración de: aquellas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización?		0	
106	k) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, las personas, incluyendo la consideración de: los trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización?		0	
107	l) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, otras cuestiones, incluyendo la consideración de: el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, <b>los</b>		0	

	<b>procedimientos operativos</b> y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores involucrados?			
108	m) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, otras cuestiones, incluyendo la consideración de: las situaciones que ocurren en las inmediaciones y por la vecindad del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización?		0	
109	n) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, otras cuestiones, incluyendo la consideración de: las situaciones no controladas por la organización y que ocurren en las inmediaciones o fuera del lugar de trabajo que pueden causar lesiones y deterioro de la salud a personas en el lugar de trabajo?		0	
110	o) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, los cambios reales o propuestos en la organización, operaciones, procesos, actividades y el sistema de gestión de la SST?	1		
111	p) ¿La organización tiene en cuenta en sus procesos de identificación, los cambios en el conocimiento y la información sobre los peligros?		0	
112	q) La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación de los trabajadores y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico que afecte la continuidad del negocio en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos, materias primas	1		
113	r) De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.		0	

114	s) Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independientemente de su dosis y nivel de exposición, y realizar acciones de prevención e intervención al respecto. La empresa deberá mostrar la gestión de sustitutos de sustancias peligrosas.	1		
115	t) Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto número 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.	1		
116	u) El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.	1		
117	v) Recolectar la siguiente información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	1		
118	w) Se debe evidenciar participación de empleados y subcontratistas en la identificación de peligros, valoración y determinación de controles de los riesgos de su actividad.		0	
	<b>6.1.2.2.- Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST</b>			<b>60%</b>
119	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para: <b>evaluar</b> los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes?	1		
120	b) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para: <b>determinar y evaluar los otros</b> riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST?		0	

121	c) ¿La organización define sus metodologías y criterios para la evaluación de los riesgos para la SST, definiéndolas con respecto al alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que son más proactivas que reactivas y que se utilicen de un modo sistemático?		0	
122	d) ¿La organización mantiene y conserva las metodologías y criterios, como <b>información documentada</b> ?	1		
123	e) La organización debe <b>asegurar</b> que los resultados de estas valoraciones se tengan en cuenta al momento de establecer los respectivos controles. Para la determinación de los controles de riesgos valorados y priorizados, asociados a las actividades de la empresa contratista, se deben <b>definir las acciones</b> encaminadas al control de los mismos, implementación y seguimiento, teniendo en cuenta el siguiente orden jerárquico, para la intervención de los riesgos identificados: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminación</li> <li>- Sustitución</li> <li>- Controles de ingeniería (Rediseñar, Aislar/ Separar, entre otros)</li> <li>- Precauciones y/o controles administrativos</li> <li>- Equipos de Protección Personal</li> </ul> La empresa debe <b>demostrar</b> que ha implementado las medidas de control propuestas para los riesgos prioritarios identificados. Toda empresa contratista debe <b>demostrar</b> el seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la Identificación de Peligros, Evaluación y Determinación de Controles. Otorgado el contrato, la gestión del riesgo se debe ajustar de acuerdo con el programa de la compañía contratante y las condiciones del contrato. Igualmente, exigirá lo mismo a sus subcontratistas. Los empleados y subcontratistas deben tener el conocimiento de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos.	1		
	<b>6.1.2.3.- Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el sistema de gestión de la SST</b>			25%

124	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para evaluar: las oportunidades para la SST que permitan mejorar el desempeño de la SST, teniendo en cuenta los cambios planificados en la organización, sus políticas, sus procesos o sus actividades?		0	
125	b) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para evaluar: las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores?		0	
126	c) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para evaluar: las oportunidades de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST?	1		
127	d) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para evaluar: otras oportunidades para mejorar el sistema de gestión de la SST?		0	
	<b>6.1.3.- Determinación de los requisitos legales y otros requisitos</b>			<b>60%</b>
128	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para: determinar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal, que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa, que sean aplicables a sus peligros, sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST;	1		
129	b) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para demostrar conocimiento de las normas y regulaciones en el SG-SSTA determinando cómo estos requisitos legales y otros requisitos aplican a la organización y qué necesita comunicarse; para lo cual debe evaluar periódicamente la conformidad con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que suscribe la organización; debe llevar registros de los resultados de las evaluaciones periódicas		0	
130	c) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para: tener en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos al establecer, implementar, mantener y mejorar de manera continua su sistema de gestión de la	1		

	SST? Contar con registros sobre sanciones administrativas o judiciales, multas y/o sanciones no monetarias que haya recibido por incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con aspectos de SSTA; debe realizar informes sobre las acciones tomadas. Registros Legales ambientales aplicables vigentes, como: Licencias ambientales. Planes de Manejo Ambiental (Cumplimiento de Fichas - ICAS). Licencia ambiental para el manejo y disposición de Residuos Peligrosos. Permiso de Tala, Salvoconducto de movilización de madera y permiso de comercialización de madera. Permisos ambientales de vertimientos. Permisos ambientales de concesión de aguas. Títulos Mineros (Canteras de materiales pétreos). Permiso de Escombreras autorizadas. Certificados de gases de vehículos. Paz y Salvo de Derechos de vía o uso de Terreno. Licencias de construcción (POT).			
131	d) ¿La organización debe definir un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole, que garantice la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos aplicables a la organización mantiene y conserva <b>información documentada</b> sobre sus requisitos legales y otros requisitos? Además se debe establecer en el procedimiento una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole y dejar registro de esta revisión. Se debe evidenciar el cumplimiento de los requisitos legales identificados. La información pertinente de requisitos legales y de otra índole se ha comunicado a las personas que trabajan bajo el control de la organización y grupos de interés pertinentes, la cual a su vez es identificada por el personal directo y contratistas, de acuerdo a lo aplicable a sus actividades.	1		
132	e) ¿La organización se asegura de que se actualiza la información documentada, para reflejar cualquier cambio?		0	
	<b>6.1.4.- Planificación de acciones</b>			<b>67%</b>
133	a) ¿La organización planifica las acciones para: abordar estos riesgos y oportunidades (6.1.2.2 y 6.1.2.3)?		0	
134	b) ¿La organización planifica las acciones para: abordar los requisitos legales y otros requisitos (6.1.3)	1		
135	c) ¿La organización planifica las acciones para: prepararse y responder ante situaciones de emergencia?	1		

136	e) ¿La organización planifica la manera de: integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio?		0	
137	f) ¿La organización planifica la manera de: evaluar la eficacia de estas acciones?		0	
138	g) ¿La organización tiene en cuenta la <b>jerarquía de los controles</b> y las salidas del sistema de gestión de la SST cuando planifica la toma de acciones?	1		
139	h) ¿La organización, al planificar sus acciones, considera las mejores prácticas, las opciones tecnológicas y los requisitos financieros, operacionales y de negocio?		0	
140	i) Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST, y contener los objetivos, metas, responsabilidades, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	1		
141	j) <b>Debe</b> realizar la evaluación inicial del SGSST con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. <b>Debe</b> estar documentada y <b>debe</b> ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. <b>Debe</b> ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. La evaluación inicial <b>debe</b> incluir, entre otros, los siguientes aspectos: 1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema	1		

	<p>General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables; 2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros; 3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual; 4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual; 5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas; 6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores; 7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y 8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.</p>			
142	<p>k) Debe realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.</p>	1		
143	<p>l) <b>Debe</b> adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. 1. La planificación debe aportar a: 1.1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo; 1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y, 1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.</p>	1		

	<p>2. La planificación <b>debe</b> permitir entre otros, lo siguiente: 2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa; 2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa; 2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios; 2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y, 2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo <b>debe</b> abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora).</p>			
144	m) Establecer y mantener uno o varios programas de gestión para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos deben incluir: Objetivos y metas cuantificables, Responsables, Acciones, Recursos, Cronogramas de actividades.	1		
145	n) Hacer seguimiento, revisar y registrar el progreso frente al cumplimiento de los objetivos y actualizar o enmendar las estrategias y planes con respecto a esto. La evaluación periódica de (los) programa(s) de gestión <b>debe</b> estar planteada en términos de indicadores, resultados de los mismos, análisis de tendencias, replanteamiento de las actividades del programa de gestión e implementación y seguimiento del plan de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación. Las empresas deben <b>demostrar estabilidad</b> de sus resultados en el tiempo (mínimo en un periodo de tres años) relacionados con la reducción de los incidentes asociados a los riesgos prioritarios.		0	
146	o) El establecimiento de los programas de gestión de los riesgos que causan enfermedad laboral se deberán desarrollar como Programas de vigilancia epidemiológica y los programas de gestión ambiental se deberán desarrollar en otro numeral. Las empresas <b>deben</b> demostrar la existencia de un subprograma de medicina preventiva y del trabajo,	1		

	presentar las estrategias y recursos para su realización y contar con un profesional del área de la salud con experiencia y Licencia en Seguridad y salud en el trabajo.			
147	p) Debe mantener un enfoque preventivo frente a los riesgos en los ambientes de trabajo, identificando, evaluando y controlando los factores de riesgo antes de que se presenten efectos nocivos sobre la salud. La implementación de las actividades exige una actuación interdisciplinaria con las actividades de medicina y de seguridad en el trabajo.	1		
148	q) Debe demostrar la existencia de Manuales de Normas o Procedimientos Operativos con criterios de seguridad, documentados acorde con el tratamiento de los riesgos: Se debe tener la identificación de las actividades críticas en los trabajos realizados en la empresa y documentar los estándares o procedimientos de trabajo seguro acordes con tareas críticas desarrolladas por la empresa; así mismo estos procedimientos deben estar disponibles, legibles y vigentes en los sitios de trabajo, y divulgarse a las partes interesadas (trabajadores internos y sub contratistas).	1		
149	r) Debe elaborar y presentar procedimientos limpios y seguros de las tareas críticas que se vayan presentando para aprobación de la compañía contratante. La empresa contratista debe acatar las normas y procedimientos de permisos que la compañía contratante establezca y exigir lo mismo a sus sub contratistas. La empresa debe contar con métodos de monitoreo y seguimiento para validar la aplicabilidad de los estándares o procedimientos seguros y establecer planes de acción de acuerdo con las oportunidades de mejora detectadas.		0	
150	s) Debe demostrar la existencia por escrito de su Programa de Mantenimiento preventivo de instalaciones, redes eléctricas y otros equipos pertinentes y contar con un programa de orden y aseo. Se debe contar con el registro de su cumplimiento y del seguimiento al programa incluyendo indicadores de gestión, resultados de los mismos, análisis de tendencia, replanteamiento de las actividades de los programas e implementación y seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.	1		
151	t) Toda empresa contratista debe: Tener un inventario de todos sus equipos y herramientas, incluyendo la identificación de los equipos y herramientas. Tener definido la vida útil de los equipos y herramientas para realizar sus actividades. Realizar y registrar las inspecciones pre operacional para los equipos y herramientas. Llevar un control del estado y	1		

	<p>uso de los equipos y herramientas. Mantener registros sobre instrucciones a los trabajadores en cuanto al uso y mantenimiento de los equipos y herramientas. Definir mecanismos para el manejo de equipos y herramientas defectuosas. Definir y divulgar a los trabajadores, los procedimientos para la selección y uso de equipos y herramientas según criterios de seguridad. Definir la reposición y disposición final de los equipos y herramientas.</p>			
152	<p>u) Debe demostrar que ha elaborado un procedimiento escrito con la identificación técnica de los elementos de protección personal requeridos por áreas, puestos de trabajo o actividades especiales que se desarrollan en la empresa. El procedimiento debe comprender la elaboración de un inventario que incluya, por cada operación que se desarrolla en la empresa: La descripción de los riesgos presentes en las mismas, el número de personas expuestas, los equipos, herramientas, sustancias o materiales que se manejan, los resultados de los estudios higiénicos realizados, y por último, la asignación del elemento requerido, especificando las funciones, capacidades, limitaciones del mismo y especificaciones técnicas de acuerdo a los patrones y estándares establecidos. (Puede llevarse a través de una matriz de identificación de elementos de protección personal). Igualmente debe llevar registros de la entrega de los elementos a los trabajadores y del entrenamiento sobre el uso y mantenimiento de los mismos. La empresa debe realizar y registrar inspecciones periódicas para verificar el estado y uso de los elementos entregados. Se debe definir el manejo de la ropa contaminada y el mecanismo para dar de baja o sacar de servicio los EPP y su reposición.</p>	1		
153	<p>v) Debe demostrar que tiene disponibles un inventario de productos químicos, las Hojas de Seguridad de Productos químicos o fichas de seguridad de productos químicos utilizados o generados en la labor contratada y registros de divulgación y conocimiento de los trabajadores que las utilizan y que están expuestos al riesgo. Igualmente, exigir lo mismo a sus contratistas. Las Hojas de Seguridad deberán estar en castellano y de acuerdo con la lengua nativa del personal que se encuentre realizando la operación. El contratista debe contar con criterios de seguridad para el manejo de productos químicos incluyendo el manejo de emergencias. Para el transporte de mercancías peligrosas se debe contar con un procedimiento y disponer de las tarjetas de emergencia que identifica las características del producto transportado. Los productos químicos, incluyendo sus residuos, deben estar debidamente, almacenados, señalizados, identificados y etiquetados.</p>		0	

	<b>6.2.- Objetivos de la SST y planificación para lograrlos</b>			
	<b>6.2.1.- Objetivos de la SST</b>			<b>60%</b>
154	a) ¿La organización establece objetivos de la SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de la SST y el desempeño de la SST?	<b>1</b>		
155	b) ¿La organización asegura que los objetivos de la SST sean adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa, coherentes con la política de la SST; el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen y con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas.	<b>1</b>		
156	c) ¿La organización asegura que los objetivos de la SST sean: claros, medibles (si es posible) o evaluables en términos de desempeño pero retadores y deben propender por el mejoramiento continuo, tener metas definidas para su cumplimiento en las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización, considerando la política, naturaleza y contexto de esta así como la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa. Para establecer los objetivos la organización, debe revisar los resultados de la identificación de peligros, valoración y determinación de controles de riesgos, indicadores de desempeño, requisitos legales y de otra índole, aspectos ambientales significativos, revisión por la gerencia, cambios tecnológicos, incidentes, registros de no conformidades, actividades de mejoramiento. Se deben definir para cada función y nivel pertinentes de la organización.	<b>1</b>		
157	d) ¿La organización tiene en cuenta en los objetivos de la SST: los requisitos aplicables en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;?	<b>1</b>		
158	e) ¿La organización tiene en cuenta en los objetivos de la SST: los resultados de la evaluación de los riesgos y oportunidades (6.1.2.2 – 6.1.2.3)?		<b>0</b>	

159	f) Los objetivos de la SST: los resultados de la consulta con los trabajadores (5.4) y, cuando existan, con los representantes de los trabajadores?		0	
160	g) Los objetivos son objeto de seguimiento; análisis periódico al menos semestralmente del grado de cumplimiento de los objetivos y metas del sistema –SSTA?		0	
161	h) Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores; así como los de objetivos de su área de trabajo.?	1		
162	i) Los objetivos son revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año, son actualizados, según sea apropiado y se encuentran en documento firmado por el empleador. De la revisión de objetivos y metas debe demostrarse si es necesario ajustar los planes de acción. Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del SG-SSTA se deben definir indicadores adecuados para cada uno, de tal forma que permita el seguimiento a su implementación. ?		0	
163	j) Como mínimo se tendrán los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: 1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. 2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y 3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	1		
	<b>6.2.2.- Planificación para lograr los objetivos de la SST</b>			<b>71%</b>
164	a) ¿La organización al planificar como lograr sus objetivos de la SST, determina: qué va a hacer?	1		
165	b) ¿La organización al planificar como lograr sus objetivos de la SST, determina qué recursos se requerirán?	1		
166	c) ¿La organización al planificar como lograr sus objetivos de la SST, determina quién será responsable?	1		
167	d) ¿La organización al planificar como lograr sus objetivos de la SST, determina cuándo se finalizará?	1		

168	e) ¿La organización al planificar como lograr sus objetivos de la SST, determina cómo se evaluarán los resultados, incluyendo los indicadores de seguimiento?		0	
169	f) ¿La organización al planificar como lograr sus objetivos de la SST, determina cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de la SST en los procesos de negocio de la misma?		0	
170	g) ¿La organización mantiene y conserva <b>información documentada</b> sobre los objetivos de la SST y los planes para lograrlos?	1		
	<b>7.- APOYO</b>			<b>57%</b>
	<b>7.1.- Recursos</b>			<b>40%</b>
171	a) ¿La organización determina y proporciona los recursos financieros, técnicos, tecnológicos y el personal necesario para el establecimiento, implementación, mantenimiento, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones y la mejora continua del sistema de gestión de la SST	1		
172	b) Asignación de un presupuesto para el desarrollo del sistema -SSTA y ajustes del mismo con base en la revisión gerencial, los nuevos contratos acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos laborales y el número de trabajadores expuestos y los programas, operaciones o proyectos que desarrolle por sí mismo o a través de subcontratistas con las comunidades locales o cualquier otro grupo de interés. En la asignación de recursos para la gestión del sistema -SSTA, en cada uno de los proyectos, se incluyen cláusulas y/o análisis relativos a aspectos de derechos humanos relevantes para la operación.		0	

173	c) Programa de inversiones para cada contrato y relación de cumplimiento y exigirlo a contratistas. También debe presentar periódicamente la relación de su cumplimiento y exigirá lo mismo a sus contratistas y se deben generar planes de acción.		0	
174	d) Nombrar un representante de la alta dirección para el sistema de gestión -SSTA con funciones, perfil y tiempo asignado definido, conforme al tamaño y clase de riesgo de la empresa. Los trabajadores deben conocer al representante o delegado de la alta dirección para la administración del sistema.		0	
175	e) Para la ejecución de los programas se debe disponer de personal calificado (propio o contratado) en el SG-SSTA que demuestre las competencias (formación académica, capacitación, entrenamiento y experiencia en la disciplina de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente). Si el personal es contratado (externo) debe además tener Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo otorgada por la Secretaria de Salud independiente de su carrera profesional. Exigirá lo mismo a sus contratistas.	1		
	<b>7.2.- Competencia</b>			<b>60%</b>
176	a) ¿La organización determina la competencia necesaria de los trabajadores que afecta o puede afectar a su desempeño de la SST? Debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación y Entrenamiento en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (en promoción y prevención) que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente. Debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.	1		

<p>177</p>	<p>El programa de capacitación y entrenamiento incluye: Una identificación de las necesidades de entrenamiento en el SG-SSTA, de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización frecuente de acuerdo con las necesidades de la empresa.Registros del personal capacitado, Contenido de los cursos,Revisión y evaluación de las competencias de los capacitadores, Evaluación de la efectividad del entrenamiento, Validación en campo de la aplicación de competencias para tareas críticas, de acuerdo con su priorización de riesgos y evaluación de los capacitadores. En el programa de capacitación y entrenamiento en -SSTA se deben incluir aspectos de derechos humanos relevantes para la operación. El programa de capacitación y entrenamiento debe evaluarse mediante la aplicación de indicadores, resultado de los mismos, análisis de tendencias y el respectivo plan de acción o toma de decisiones y seguimiento de acuerdo con los resultados de la misma en esta evaluación deben participar miembros del COPASST o vigía de seguridad y salud en el trabajo. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la jornada y horario laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas. Se deben definir los contenidos mínimos y de manera formal de los cursos de capacitación y entrenamiento, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización los cuales deben estar diseñados de acuerdo a las competencias requeridas por el personal para el desempeño de su labor. Cada contenido del curso debe incluir: objetivo, alcance y temarios. La empresa debe realizar seguimiento al cumplimiento del programa que le permita la fácil y permanente verificación de las capacitaciones recibidas por persona, actividades pendientes por realizar, evaluación periódica del programa y determinación de desviaciones para la implementación de acciones. El programa de capacitación se debe revisar y ajustar de acuerdo a la naturaleza y riesgos de la organización, los aspectos ambientales significativos, a las características del servicio contratado (áreas de trabajo, riesgos, impactos significativos, duración, número de trabajadores, entre otros) y a las condiciones pactadas entre las partes mínimo una (1) vez al año, con el fin identificar las acciones de mejora.</p>	<p>1</p>		
------------	---	----------	--	--

178	Las medidas de control de riesgos e impactos deben complementar las acciones de motivación, formación y entrenamiento, buscando que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda identificar, aplicar o apoyar las medidas que se establezcan para mitigar su exposición y efecto en el trabajador.	1		
179	Durante la ejecución del contrato la empresa debe demostrar su cumplimiento a la compañía contratante. Igualmente, debe exigir lo mismo a sus subcontratistas, cooperados y trabajadores en misión		0	
180	b) ¿La organización se asegura de que los trabajadores sean competentes (incluyendo la capacidad de identificar los peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas? Si es auditor externo debe además demostrar formación como auditor y en el SG-SSTA. La empresa debe asegurar que la totalidad de los trabajadores cumplan con las competencias definidas. Igualmente, la exigencia de este requisito debe ser extensiva a sus subcontratistas.		0	
181	c) El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales		0	
182	d) Realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación. El programa de Inducción y reinducción en -SSTA, que se realiza a todo el personal, debe estar por escrito e incluir como mínimo: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, políticas de no alcohol, consumo de sustancias psicoactivas y fumadores, políticas de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, reglamento de higiene y seguridad industrial, funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, plan de emergencia, factores de riesgo y sus controles (Incluido actividades de alto riesgo , rutinarias y no rutinarias), aspectos e impactos ambientales inherentes al cargo, procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea, derechos y deberes del sistema de riesgos laborales, entre otros. La reinducción debe ser de manera periódica o cuando se realiza cambio de sitio de trabajo, cambio de cargo, cambios en los procesos o cuando no se evidencia	1		

	conocimiento de los aspectos básicos del SG-SSTA. La cobertura de la inducción y reintucción al personal debe ser del cien por ciento enfocada a los aspectos generales de la empresa que no estén incluidos en el programa de reentrenamiento y de esto se deben tener los registros escritos correspondientes. Se debe evaluar la efectividad de la inducción y reintucción de todo el personal. La reintucción se debe realizar al cien por ciento de los trabajadores y debe ir enfocada a los aspectos generales de la empresa que no estén incluidos en el programa de reentrenamiento			
183	e) ¿La organización, cuando sea aplicable, toma acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas?		0	
184	f) ¿La organización conserva la <b>información documentada</b> apropiada, como evidencia de la competencia?	1		
185	g) Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo y obtener el certificado de aprobación del mismo.	1		
	<b>7.3.- Toma de conciencia</b>			<b>67%</b>
186	a) ¿La organización procura que los trabajadores sean sensibilizados sobre y tomar conciencia de: la política de la SST y los objetivos de la SST?	1		
187	b) ¿La organización procura que los trabajadores sean sensibilizados sobre y tomar conciencia de: su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la SST, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño de la SST?		0	
188	c) ¿La organización procura que los trabajadores sean sensibilizados sobre y tomar conciencia de: las implicaciones y las consecuencias potenciales de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST?		0	
189	d) ¿La organización procura que los trabajadores sean sensibilizados sobre y tomar conciencia de: los incidentes, y los resultados de investigaciones, que sean pertinentes para ellos?	1		

190	e) ¿La organización procura que los trabajadores sean sensibilizados sobre y tomar conciencia de: los peligros, los riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos?	1		
191	f) ¿La organización procura que los trabajadores sean sensibilizados sobre y tomar conciencia de: la capacidad de alejarse de situaciones de trabajo que consideren que presentan un peligro inminente y serio para su vida o su salud, así como las disposiciones para protegerles de las consecuencias indebidas de hacerlo?	1		
	<b>7.4.- Comunicación</b>			
	<b>7.4.1.- Generalidades</b>			<b>44%</b>
192	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene los procesos necesarios para recibir, documentar y responder las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de: qué comunicar? incluyendo la determinación de:	1		
193	b) qué, cuándo, cómo, a quién comunicar internamente y a quién comunicar entre contratistas y visitantes al lugar de trabajo?	1		
194	c) ¿La organización establece, implementa y mantiene los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SST. La organización debe disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa. Como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	1		
195	d)¿La organización, al considerar sus necesidades de comunicación, tiene en cuenta aspectos de diversidad (ejm.género, idioma, cultura, alfabetización, discapacidad, etc)?		0	

196	e) ¿La organización se asegura de que se consideren los puntos de vista de partes interesadas externas al establecer sus procesos de comunicación?		0	
197	f) ¿La organización al establecer sus procesos de comunicación, tiene en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos?	1		
198	g) ¿La organización al establecer sus procesos de comunicación, se asegura de que la información de la SST a comunicar es coherente con la información generada dentro del sistema de gestión de la SST, y es fiable?	1		
199	h) Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a los trabajadores y contratistas.		0	
200	i) Identificar necesidades y desarrollar programas para lograr la participación del personal en el sistema de -SSTA y adicionalmente con sus trabajadores y restantes grupos de interés.		0	
201	j) Contar con mecanismos de diálogo (diálogo social).		0	
202	k) Establecer, mantener e implementar uno o varios mecanismos para difundir las acciones y resultados de las actividades del sistema de -SSTA a los grupos de interés		0	
203	l) Establecer y documentar un plan de comunicación el cual debe desarrollarse de acuerdo a los diferentes aspectos del sistema de -SSTA y a las actividades desarrolladas con los grupos de interés. Dentro del plan se deben registrar los medios de comunicación que los empleados podrán utilizar para transmitir a la Gerencia problemas / inquietudes sobre -SSTA y actividades de Gestión Sostenible, lo cual debe evidenciarse en los diferentes procesos.		0	
204	m) La organización debe comunicar sus riesgos y documentar cuales de sus aspectos ambientales significativos informará a sus grupos de interés.		0	

205	n) Contar con un mecanismo para llevar registros de quejas por incidentes, con sus grupos de interés ocurridos durante el último año (Discriminación, Seguridad, Salud, Ambiente, prácticas corruptas), en relación con aspectos de -SSTA y la respuesta a dichos incidentes.		0	
206	o) ¿La organización responde a las comunicaciones pertinentes sobre su sistema de gestión de la SST?	1		
207	p) ¿La organización conserva la <b>información documentada</b> , como evidencia de sus comunicaciones según sea apropiado?	1		
	<b>7.4.2.- Comunicación interna</b>			<b>67%</b>
208	a) ¿La organización comunica internamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST, entre los diversos niveles y funciones de la organización, incluyendo los cambios en el sistema de gestión de la SST, según sea apropiado?	1		
209	b) ¿La organización se asegura de que sus procesos de comunicación permitan a los trabajadores contribuir a la mejora continua?	1		
210	c) se debe recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas; y recomendaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo; se deben procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, también informando a estos sobre el desarrollo de todas las etapas del SG –SST.		0	
	<b>7.4.3.- Comunicación externa</b>			<b>0%</b>
211	a) ¿La organización comunica externamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST, según se establece en los procesos de comunicación de la organización y teniendo en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos?		0	

	<b>7.5.- Información documentada</b>			
	<b>7.5.1.- Generalidades</b>			<b>75%</b>
212	a) ¿La organización incluye en el sistema de gestión de la SST la información documentada requerida por la norma? Debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	<b>1</b>		
213	b) ¿La organización incluye en el sistema de gestión de la SST la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST?	<b>1</b>		
214	c) El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): 1. La política y los objetivos de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), firmados por el empleador; 2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); 3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos; 4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización; 5. El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); 6. El programa de capacitación anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión; 7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal; 9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás	<b>1</b>		

	<p>instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente; 12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos; 14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas; 15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y 16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.</p> <p>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.</p>			
215	<p>d) Documentar por medio de un manual la información relacionada con el sistema de gestión -SSTA, en el que se debe incluir: procedimientos, documentos, indicadores y registros, la política y objetivos del SG-SSTA, la descripción de los principales elementos del sistema del SG-SSTA y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados, incluyendo los registros exigidos en la Guía RUC.</p>		0	
	<b>7.5.2.- Creación y actualización</b>			<b>100%</b>
216	<p>a) ¿La organización al crear y actualizar la información documentada, se asegura de que la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia) sean las apropiadas?</p>	1		

217	b) ¿La organización al crear y actualizar la información documentada, se asegura de que el formato (por ejemplo idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico) sea el adecuado?	1		
218	c) ¿La organización al crear y actualizar la información documentada, se asegura de que la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación sean los apropiados?	1		
	<b>7.5.3.- Control de la información documentada</b>			<b>63%</b>
219	La información documentada requerida por el sistema de gestión de la SST y por este documento se debe establecer y mantener un procedimiento escrito que le permita conservar y controlar todos los documentos, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida para asegurarse de que:	1		
220	a) esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite; se pueda localizar	1		
221	b) este protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado, o pérdida de integridad?		0	
222	c) ¿La organización aborda las actividades de distribución, acceso, recuperación y uso, para el control de la información documentada? las versiones vigentes de los documentos pertinentes estén disponibles en todos los sitios en donde se realicen operaciones. Los documentos obsoletos se retiren rápidamente de todos los puntos de emisión y de uso, o de otra forma asegurar contra el uso provisto. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.	1		
223	d) ¿La organización aborda las actividades de almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad, para el control de la información documentada? Se identifiquen adecuadamente los documentos que se	1		

	conservan archivados con propósitos legales o de preservación del conocimiento, o ambos. Se identifiquen los cambios, sean revisados y actualizados cuando sea necesario, sean aprobados por personal autorizado.			
224	e) ¿La organización aborda la actividad de control de cambios (por ejemplo control de versión) para el control de la información documentada, además de la conservación y disposición? La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido, siempre y cuando se garantice la preservación de la información.	1		
225	f) Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: 1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo; 2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, 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; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente; 3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo; 4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y, 5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.  Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.		0	
226	g) ¿La organización identifica y controla (según sea apropiado), la información documentada de origen externo, que ella determina como necesaria para la planificación y operación del sistema de gestión de la SST? El contratista debe establecer y mantener los registros que sean necesarios, para demostrar la conformidad con los requisitos de su		0	

	<p>sistema de gestión -SSTA y cumplimiento de la legislación legal vigente, para evidenciar los resultados logrados. El contratista debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, el tiempo de retención de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y la disposición de los registros y documentos. Los registros deben ser y permanecer legibles, identificables y trazables.</p>			
	<b>8.- OPERACIÓN</b>			<b>28%</b>
	<b>8.1.- Planificación y control operacional</b>			
	<b>8.1.1.- Generalidades</b>			<b>40%</b>
227	<p>a) ¿La organización planifica, implementa, controla y mantiene los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en la planificación mediante el <b>establecimiento de criterios para los procesos?</b></p>		<b>0</b>	
228	<p>b) ¿La organización planifica, implementa, controla y mantiene los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en la planificación mediante la <b>implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios?</b> El empleador debe adoptar <b>disposiciones efectivas</b> para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. El empleador debe <b>ejecutar las medidas</b> de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.</p>	<b>1</b>		

229	c) ¿La organización planifica, implementa, controla y mantiene los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en la planificación mediante el mantenimiento y la conservación de <b>información documentada</b> en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado?	1		
230	d) ¿La organización planifica, implementa, controla y mantiene los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en la planificación mediante la <b>adaptación del trabajo a los trabajadores</b> ?		0	
231	e) ¿La organización coordina las partes pertinentes del sistema de gestión de la SST con otras organizaciones, en lugares de trabajo con <b>múltiples empleadores</b> ?		0	
	<b>8.1.2.- Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST</b>			<b>64%</b>
232	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de riesgos para la SST con base en el análisis de pertinencia, las medidas de control para cada riesgo formarán parte de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial. La empresa debe demostrar que ha implementado las medidas de control propuestas y apropiadas para disminuir la exposición a los riesgos prioritarios identificados utilizando la jerarquía de: eliminar el peligro /riesgo? Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.	1		
233	b) utilizando la jerarquía de: sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos? Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.		0	
234	c) utilizando la jerarquía de: utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo? Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.	1		

235	d) utilizando la jerarquía de: utilizar controles administrativos, incluyendo la formación? Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros?	1		
236	e) utilizando la jerarquía de: utilizar equipos de protección personal y colectivo adecuados? Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo.	1		
237	Se debe definir un procedimiento por escrito para la realización de evaluaciones médicas basado en el profesigrama, practicadas a todos los candidatos o trabajadores. Definir la realización de exámenes periódicos de reubicación y post-incapacidad según la legislación vigente e incluir a los trabajadores de todas las sedes. Los exámenes deben ser realizados por médicos graduados, con registro médico y con licencia de Seguridad y salud en el trabajo. Todo examen médico debe tener como respaldo una historia clínica ocupacional que implique la determinación de aptitud al cargo y la ubicación respectiva. Además debe incluir todas las recomendaciones con respecto a los hallazgos encontrados. Se debe establecer y mantener un mecanismo que garantice la confidencialidad de la información de las historias clínicas.	1		
238	Se deben identificar los riesgos de salud pública, propios de la región a través de la consulta con las entidades de salud de la zona donde se está laborando y establecer un plan de acción para la implementación de las medidas de control de los riesgos como: - Diagnóstico y tratamiento de enfermedades y lesiones relevantes como enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos, enfermedades inmunoprevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insectos, mordeduras de serpientes, enfermedades de transmisión sexual. - Definir las actividades de promoción y prevención de acuerdo con la actividad económica de la empresa y el lugar de trabajo. - Buscar mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral, apoyarse en los programas de vigilancia epidemiológica, identificar claramente los riesgos relacionados con el trabajo y presentar planes para su control, incluyendo actividades de promoción de la salud y		0	

	capacitación. La empresa puede destinar recursos adicionales para el control de los riesgos de salud pública para sus empleados e involucrar a la comunidad en estos programas.			
239	Como mínimo, todas las personas que vayan a laborar en áreas localizadas en zonas endémicas para fiebre amarilla o que estén expuestas al riesgo de tétano, deben tener el registro de vacunación de la primera y esquema completo de la vacunación de la segunda.		0	
240	Definir formalmente e implementar campañas de promoción y prevención del uso y consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaquismo que tenga un alcance a la totalidad de la población trabajadora.	1		
241	Realizar diagnóstico de salud de la población el cual como mínimo debe incluir lo establecido en la Resolución 2346/2007. Se debe disponer de protocolos de vigilancia epidemiológica ocupacional y registros asociados a la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica. La evaluación periódica del(os) sistema(s) de vigilancia epidemiológica deben estar planteados en términos de indicadores de gestión (cobertura y eficacia), indicadores de impacto (incidencia y prevalencia), resultados de los mismos, análisis de tendencia, replanteamiento de las actividades de los programas e implementación y seguimiento de los planes de acción o toma de decisiones de acuerdo con los resultados de la evaluación.		0	
242	El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea. La empresa debe llevar registros estadísticos de los eventos relacionados con casi accidentes, accidentes y enfermedades que incluyan análisis y establecimiento de planes de acciones resultantes de: Primeros Auxilios. Morbimortalidad. Ausentismo laboral. La empresa de acuerdo con el análisis de causalidad de los registros estadísticos puede generar actividades para disminuir los eventos de primeros auxilios, ausentismo y morbimortalidad.	1		
243	A los factores de riesgo identificados como prioritarios se les deben realizar mediciones higiénicas para determinar el grado de riesgo y compararlos con los valores límites permisibles. Las mediciones ambientales deben ser una de las entradas de los programas de vigilancia epidemiológica. Se debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y	1		

	Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar. Los resultados de las mediciones deben ser informados a los trabajadores dejando la evidencia de su divulgación. Se debe contar con los certificados de calibración y registros de mantenimiento de los equipos con los cuales se llevan a cabo los estudios, y así garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos. Si el servicio es contratado, el profesional técnico o tecnólogo que realiza el estudio debe contar con la Licencia S.O. y ésta debe tener autorizado el desarrollo de estudios de higiene industrial. Se debe establecer la programación de las fechas de ejecución de las mediciones de higiene industrial y evidencias de su cumplimiento.			
244	Identificación de los riesgos compartidos y sus implicaciones. Conocer las mediciones realizadas por la compañía contratante y determinar acciones a seguir.		0	
245	Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección. Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.	1		
	<b>8.1.3.- Gestión del cambio</b>			14%
246	La organización debe establecer un procedimiento documentado para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo, en donde se defina una metodología, se identifiquen los peligros y aspectos ambientales, se valoren los riesgos e impactos y se determinen los controles asociados antes de la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes, incluyendo:		0	
247	a) los nuevos productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo: las ubicaciones de los lugares de trabajo y sus alrededores; la organización del trabajo; las condiciones de trabajo; los equipos; la fuerza de trabajo.		0	

248	b) cambios en los requisitos legales y otros requisitos;	1		
249	c) los cambios en el conocimiento o la información sobre los peligros y riesgos para la SST?		0	
250	d) desarrollos en conocimiento y tecnología?		0	
251	Debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. Antes de introducir los cambios internos. Los trabajadores que hacen parte de la gestión del cambio deben conocer sus responsabilidades en el mismo y el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores en lo relacionado con estas modificaciones antes de ser introducidas.		0	
252	e) ¿La organización revisa las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso, según sea necesario?		0	
	<b>8.1.4.- Compras</b>			
	<b>8.1.4.1.- Generalidades</b>			0%
253	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para controlar la compra de productos y servicios de forma que se asegure su conformidad con su sistema de gestión de la SST? El empleador debe establecer y mantener un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de la empresa.		0	
	<b>8.1.4.2.- Contratistas</b>			0%

254	a) ¿La organización coordina sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en la organización?		0	
255	b) ¿La organización coordina sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de las actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas?		0	
256	c) ¿La organización coordina sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo?		0	
257	d) ¿La organización se asegura de que los requisitos de su sistema de gestión de la SST se cumplen por los contratistas y sus trabajadores?		0	
258	e) ¿La organización define en sus procesos de compra y aplica los criterios de la seguridad y salud en el trabajo para la selección de contratistas?		0	
	<b>8.1.4.3.- Contratación externa</b>			<b>11%</b>
259	¿La organización coordina sus procesos de compras para adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, con sus contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de: a) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en la organización; b) las actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas; c) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo?		0	

260	¿La organización se asegura de que sus acuerdos, en materia de contratación externa, son coherentes con los requisitos legales y otros requisitos y alcanzan los resultados previstos del sistema de gestión de la SST?		0	
261	<p>c) ¿La organización define dentro del sistema de gestión de la SST el tipo y el grado de control a aplicar a las funciones y procesos contratados externamente? Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente; 4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información; 5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y 6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que el proveedor o contratista cuenta con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312/2019 para empresas</p>		0	

	con más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V			
262	Se debe establecer un procedimiento documentado para la selección y evaluación de contratistas – proveedores, alineados al servicio que prestan, en donde se contemplen criterios de selección en -SSTA y derechos humanos relevantes para la operación, y procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios, especialmente respecto a los que podrían tener impacto ambiental o social (-SSTA) y tener esta información disponible a sus grupos de interés. La selección debe estar basada en criterios tales como actividades de alto riesgo y permanencia, entre otros. Este procedimiento debe ser comunicado a los contratistas - proveedores con el fin de asegurar su implementación. Así mismo, comunicarles el resultado de su evaluación de desempeño para la obtención de mejoras relacionadas con -SSTA y sostenibilidad, dentro del proceso de selección de contratistas – proveedores los resultados debe representar un alto puntaje de adjudicación del contrato.		0	
263	Se debe verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente.	1		
264	Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral el nuevo personal reciba la misma información.		0	
265	De los contratistas – proveedores se debe tener registros del monitoreo al trabajo, evaluación del desempeño de acuerdo a los criterios establecidos, y seguimiento al plan de acción derivado de la evaluación.		0	
266	La empresa debe establecer programas para desarrollar en -SSTA a los proveedores y subcontratistas locales.		0	

267	La organización debe tener información disponible a sus grupos de interés sobre la procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios, especialmente respecto a los que podrían tener impacto ambiental y/o social (-SSTA).		0	
<b>8.2.- Preparación y respuesta ante emergencias</b>				<b>67%</b>
268	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo	1		
269	<p>a) el establecimiento de una respuesta planificada a las situaciones de emergencia, incluyendo además la prestación de primeros auxilios? Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;</li> <li>2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, señalización, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;</li> <li>3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;</li> <li>4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;</li> <li>5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;</li> <li>6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;</li> </ol>		0	

7. Asignar 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;

8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;

El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda. Un plan de contingencias alineado con el de la empresa contratante.

Toda empresa contratista debe tener una evaluación de los riesgos e impactos que identifique sus amenazas de origen natural y antrópicas, así mismo debe disponer de los medios de protección acordes con los riesgos e impactos y su alineación con el plan de emergencias de la empresa contratante y subcontratistas; tener la organización para responder efectiva y eficientemente a una emergencia, de manera que se reduzca la afectación a personas, al ambiente, al entorno y a la propiedad; esto debe ser un principio de responsabilidad al interior de cada firma contratista.

Dicho plan debe tener como mínimo:

Plan estratégico con:

- Objetivos generales y específicos.
- Alcance (cobertura de todos los procesos, actividades y turnos de trabajo).
- Identificación y evaluación de riesgos e impactos y escenarios de emergencia teniendo en cuenta el número de trabajadores expuesto, los bienes y servicios de la empresa.
- Estructura organizacional para atender la emergencia incluyendo funciones y responsabilidades.
- Programación para realización de simulacros y/o prácticas de emergencia
- Listado de medios de protección o controles disponibles en las instalaciones para mitigación de los riesgos.

Plan operativo con:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimientos operativos normalizados para el control de emergencias</li> <li>- Establecimiento del MEDEVAC.</li> <li>- Las bases y los mecanismos de reporte inicial de las emergencias que ocurran.</li> <li>- Notificación.</li> <li>- Mecanismo de evaluación de las emergencias y activación de la atención de éstas.</li> <li>- Equipos mínimos requeridos para atención primaria de la emergencia.</li> <li>- Convenios o acuerdos para contar con el apoyo (equipos, brigadas, entre otros) de otras entidades, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua (cuando aplique)</li> <li>- Centro de coordinación de operaciones.</li> <li>- Sistema para informar a los medios de comunicación, conocimiento del conducto regular de la operadora.</li> <li>- Criterios para determinar la finalización de la emergencia.</li> </ul> <p>Plan Informático. Se debe mantener actualizada la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias en la región.</li> <li>- Conformación de la brigada.</li> <li>- Mapas, planos o dibujos de las instalaciones donde se identifiquen equipos, áreas de riesgo, número de personas, salidas de emergencia, rutas de evacuación, señalización, etc.</li> <li>- Equipos para atención de emergencias y ubicación de éstos.</li> <li>- Base de datos de proveedores y contratistas para el apoyo en emergencias</li> </ul>			
270	b) la provisión de formación para la respuesta planificada? conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), acorde con su nivel de riesgo, el tamaño de la empresa y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;	1		
271	c) las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta planificada? realizar simulacros y/o prácticas de emergencia como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores; conservar registros con	1		

	análisis de resultados y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de los simulacros o prácticas de emergencia.			
272	d) la evaluación del desempeño y, cuando sea necesario, la revisión de la respuesta planificada, incluso después de las pruebas y, en particular, después de que ocurran situaciones de emergencia? inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.	1		
273	e) la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los trabajadores sobre sus deberes y responsabilidades? Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial. Los trabajadores deben conocer qué hacer cuando se presente una emergencia con impacto ambiental. Para el caso de derrame de hidrocarburos, derivados, sustancias nocivas en aguas marinas, fluviales o lacustres, debe utilizarse un formato sobre reporte inicial del derrame a la contratante y autoridad ambiental pertinente.	1		
274	f) la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuestas ante emergencias, autoridades gubernamentales y, según sea apropiado, a la comunidad local?		0	
275	g) el tener en cuenta las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose que involucran, según sea apropiado, en el desarrollo de la respuesta planificada? 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 la zona donde se ubica la empresa. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012 (cuando aplique).		0	

276	h) ¿La organización mantiene y conserva <b>información documentada</b> sobre los procesos y sobre los planes de respuesta ante situaciones de emergencia potenciales?	1		
<b>9.- EVALUACION DEL DESEMPEÑO</b>				<b>46%</b>
<b>9.1.- Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño</b>				
<b>9.1.1.- Generalidades</b>				<b>46%</b>
277	a) ¿La organización establece implementa y mantiene procesos para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño?	1		
278	b) ¿La organización determina qué necesita seguimiento y medición, incluyendo el grado en el que se cumplen los requisitos legales y otros requisitos?		0	
279	c) ¿La organización determina qué necesita seguimiento y medición, incluyendo sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros, los riesgos y oportunidades identificados?	1		
280	d) ¿La organización determina qué necesita seguimiento y medición, incluyendo el progreso en el logro de los objetivos de la SST de la organización?	1		
281	e) ¿La organización determina qué necesita seguimiento y medición, incluyendo la eficacia de los controles operacionales y de otros controles?		0	
282	f) ¿La organización determina los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño, según sea aplicable, para asegurar los resultados válidos?		0	
283	g) ¿La organización determina los criterios frente a los que la organización evaluará su desempeño de SST?	1		
284	h) ¿La organización determina cuando realizar el seguimiento y la medición?		0	

285	<p>i) ¿La organización determina cuando analizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición?</p>		0	
286	<p>j) ¿La organización evalúa el desempeño de la SST y determina la eficacia del sistema de gestión de la SST? El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.</p> <p>Medidas cuanti-cualitativas: cuantitativas que se pueden describir en términos de números y registrar en una escala y cualitativas son descripciones de condiciones o situaciones que no se pueden registrar numéricamente. Al cuantificar las mediciones se puede hacer comparaciones en determinado tiempo y utilizarse para verificar la conformidad con las actividades de seguridad salud en el trabajo y Ambiente como son los Indicadores de gestión para evaluar los programas de capacitación, inspecciones, vigilancia epidemiológica.</p> <p>Medidas proactivas de desempeño: con las que se haga seguimiento a la conformidad con el(los) programa(s), controles y criterios operacionales de gestión del sistema -SSTA, tales como: publicación y comunicación de la política de seguridad; número de evaluaciones de riesgos que se han completado, en relación con las requeridas; alcance de la conformidad con los controles de riesgos; frecuencia y eficacia de las reuniones del comité paritario de Seguridad y salud en el Trabajo ; cumplimiento de las competencias; eficacia del entrenamiento, inducción y reinducción; diagnóstico de salud; auditorías internas; tiempo para implementar las recomendaciones hechas en las auditorías; niveles de exposición en el sitio de trabajo (ruido, polvo, humo); uso y mantenimiento de equipo de protección personal, entre otras.</p> <p>Medidas reactivas de desempeño: para seguimiento de enfermedades, actos y condiciones inseguras; Incidentes</p>	1		

(accidentes y casi – accidentes); ausentismo laboral (ausencias por enfermedad laboral o común).

Las organizaciones deben adoptar una combinación muy bien formulada de las mediciones en un programa de seguridad, salud en el trabajo y ambiente. Esto permite una mejor evaluación global del desempeño en estos dos asuntos, que confiar en una sola medición.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables: 1. Definición del indicador; 2. Interpretación del indicador; 3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado; 4. Método de cálculo; 5. Fuente de la información para el cálculo; 6. Periodicidad del reporte; y 7. Personas que deben conocer el resultado.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
- Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo; se debe hacer seguimiento, revisar y registrar el avance del cumplimiento de los objetivos al menos semestralmente. El resultado de esta revisión debe tener como consecuencia actualizar o corregir las estrategias y planes.
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
- La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
- Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;

- La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
- La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

- Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
- Cumplimiento de los objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- Cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y su cronograma;
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el

	<p>trabajo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;</li> <li>• Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;</li> <li>• Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;</li> <li>• Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad; A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.</li> <li>• Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y</li> <li>• Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica</li> </ul>			
287	k) ¿La organización se asegura de que el equipo de seguimiento y medición se calibra se le hace mantenimiento o se verifica, según sea aplicable, realizados por personal competente y se utiliza y mantiene según sea apropiado?		0	
288	l) ¿La organización conserva la <b>información documentada</b> adecuada, como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño?	1		
289	m) ¿La organización conserva la <b>información documentada</b> adecuada sobre el mantenimiento, calibración o verificación de los equipos de medición?		0	
	<b>9.1.2.- Evaluación del cumplimiento</b>			<b>67%</b>

290	a) ¿La organización establece, implementa y mantiene procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos?	1		
291	b) ¿La organización determina la frecuencia y los métodos para la evaluación del cumplimiento?		0	
292	c) ¿La organización evalúa el cumplimiento y la toma de acciones, si es necesario?	1		
293	d) ¿La organización mantiene el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos? Contar con registros sobre sanciones administrativas o judiciales, multas y/o sanciones no monetarias que haya recibido por incumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con aspectos de -SSTA; debe realizar informes sobre las acciones tomadas.	1		
294	e) ¿La organización conserva <b>información documentada</b> de los resultados de la evaluación del cumplimiento?	1		
295	f) ¿La organización garantiza que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales?.		0	
	<b>9.2.- Auditoría interna</b>			
	<b>9.2.1.- Generalidades</b>			<b>50%</b>
296	a) ¿La organización demuestra la existencia de procedimientos documentados que permitan llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST?	1		
297	b) ¿La organización lleva a cabo auditorías internas que estén conformes con los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de la SST y los objetivos de la SST? El proceso de auditoría debe abarcar entre otros lo siguiente: • El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; • El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado; • La participación de los trabajadores; • El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas; • El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de	1		

	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores; • La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); • La gestión del cambio; • La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones; • El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a 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 seguridad y salud en el trabajo en la empresa; • El desarrollo del proceso de auditoría; y • La evaluación por parte de la alta dirección.			
298	c) ¿La organización lleva a cabo auditorías internas que estén conformes con los requisitos de esta norma?		0	
299	d) ¿La organización lleva a cabo auditorías internas que fiscalicen la implementación y mantención eficaz del sistema de gestión de la SST?		0	
	<b>9.2.2.- Programa de auditoría interna</b>			<b>67%</b>
300	¿La organización debe planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría que deben cubrir todas las áreas, procesos, proyectos y elementos del sistema, que incluyan la frecuencia con una periodicidad por lo menos una vez al año, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente SG-SSTA el cual debe contemplar los requisitos de planificación definidos en el Decreto 1072 de 2015 y los requisitos ambientales aplicables, si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación, la selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente, debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, los auditores no deben auditar su propio trabajo, los métodos, las responsabilidades, la consulta y la elaboración de informes se deben mantener los registros y hacer el análisis de los resultados para establecer causas de las no conformidades y observaciones e implementar acciones correctivas y preventivas; finalmente se debe realizar un seguimiento a todas las acciones anteriores que deben tener en consideración la importancia de los procesos		0	

	involucrados y los resultados de las auditorías previas; los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa. Durante la ejecución del contrato, la compañía operadora podrá realizar las auditorías que considere pertinentes. Igualmente, exigirá lo mismo a sus contratistas.?			
301	b) define los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría?	1		
302	c) selecciona auditores y lleva a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría?	1		
303	d) se asegura de que los resultados de las auditorías se informan a los directivos pertinentes, asegurándose de que se informa de los hallazgos de la auditoría pertinentes a los trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes?	1		
304	e) toma acciones para abordar las no conformidades y mejorar continuamente su desempeño de la SST?		0	
305	f) conserva <b>información documentada</b> como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías?	1		
	<b>9.3.- Revisión por la dirección</b>			<b>0%</b>
306	La alta dirección independiente del tamaño de la empresa revisa el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento, debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas. La revisión por la dirección debe permitir: 1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los		0	

	objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; 2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma; 3. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa; 4. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo. 5. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores. 6. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos; 7. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo; 8. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo; 9. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.		
307	b) en la revisión se considera el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas?		0
308	c) en la revisión se considera los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo las necesidades y expectativas de las partes interesadas? intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo y determinar si promueve la participación de los trabajadores;		0
309	d) en la revisión se considera los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo los requisitos legales y otros requisitos? evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen		0
310	e) en la revisión se considera los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo los riesgos y oportunidades? aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;		0
311	f) en la revisión se considera el grado en el que se han cumplido la política de la SST y los objetivos de la SST? recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y		0

	son eficaces y analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos; establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.			
312	g) en la revisión se considera la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a los incidentes, no conformidades, acciones correctivas y mejora continua? Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;		0	
313	h) en la revisión se considera la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a los resultados de seguimiento y medición? analizar el resultado de los indicadores, evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios		0	
314	i) en la revisión se considera la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a los resultados de la evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos?		0	
315	j) en la revisión se considera la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a los resultados de la auditoría? analizar el resultado de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);		0	
316	k) en la revisión se considera la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a la consulta y la participación de los trabajadores?		0	
317	l) en la revisión se considera la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a los riesgos y oportunidades? Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces; identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;		0	
318	m) en la revisión se considera la adecuación de los recursos para la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST y el cumplimiento de los resultados esperados?		0	

319	n) en la revisión se considera las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas?		0	
320	o) en la revisión se considera las oportunidades de mejora continua? establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.		0	
321	p) ¿La salida de la revisión por la dirección considera la conveniencia, adecuación y eficacia continuas del SST en alcanzar sus resultados previstos? Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;		0	
322	q) ¿La salida de la revisión por la dirección considera las oportunidades de mejora?		0	
323	r) ¿La salida de la revisión por la dirección considera cualquier necesidad de cambio en el SST?		0	
324	s) ¿La salida de la revisión por la dirección considera los recursos necesarios?		0	
325	t) ¿La salida de la revisión por la dirección considera las acciones, sin son necesarias?		0	
326	u) ¿La salida de la revisión por la dirección considera las oportunidades de mejorar la integración del SST con otros procesos del negocio?		0	
327	v) ¿La salida de la revisión por la dirección considera cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización?		0	
328	w) ¿La organización comunica los resultados pertinentes de las revisiones por la dirección a los trabajadores, al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar y cuando existan, a los representantes de los trabajadores?		0	

329	x) ¿La organización conserva <b>información documentada</b> como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección? Este resultado de Revisión gerencial es insumo para toma de decisiones estratégicas.		0	
330	y) El nivel más alto de la empresa debe participar en las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir el tema de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente e información de las partes interesadas en las reuniones gerenciales, que se llevarán a cabo al menos trimestralmente.</li> <li>• Realizar un programa de inspecciones que contemple todos los centros de trabajo para evaluar las condiciones de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente y se implemente a nivel gerencial. El nivel más alto de la empresa debe participar en la realización de las inspecciones.</li> </ul>		0	
	<b>10.- MEJORA</b>			<b>35%</b>
	<b>10.1.- Generalidades</b>			<b>0%</b>
331	a) ¿La organización determina las oportunidades de mejora e implementa las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST?		0	
	<b>10.2.- Incidentes, no conformidades y acciones correctivas</b>			<b>59%</b>
332	a) ¿La organización demuestra la existencia de un Sistema de Registro y Reporte de los accidentes y casi accidentes de trabajo y ambientales, y enfermedades laborales calificadas y aceptadas en firme por ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen para establecer, implementar y mantener procesos, incluyendo informar, investigar y tomar acciones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades?	1		
333	b) ¿La organización reacciona de manera oportuna ante el incidente o la no conformidad?	1		
334	c) La organización toma acciones para controlar y corregir el incidente o la no conformidad? En este aspecto debe desarrollar las siguientes actividades: Elaborar un <b>procedimiento</b> para realizar la investigación de los accidentes y casi	1		

accidentes que incluya todos los parámetros definidos en la Res 1401 de 2007 y enfermedades laborales calificadas por ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen. **Registrar y analizar indicadores** de pérdidas (daños a la propiedad, al ambiente, al proceso, a terceros) y costo directos e indirectos por accidentes, casi accidentes laborales, ambientales y enfermedad laboral. **Llevar** registros estadísticos de accidentalidad y enfermedad laboral incluidos trabajadores en misión y sub contratistas y realizar el análisis tendencial del desempeño de subcontratistas. **Investigar** todos los accidentes y casi accidentes laborales y ambientales, y eventos de enfermedad laboral ocurridos para determinar su causa y hacer el seguimiento a las recomendaciones generadas. Para el caso de las enfermedades laborales calificadas por ARL y casos de enfermedad que estén en proceso de calificación de origen verificar que la empresa disponga de la información relevante relacionada con cada caso, análisis o estudio de puesto de trabajo, el plan de acción y seguimiento a las acciones enfocados a la prevención de nuevos casos o progresión de casos existente. Realizar el **análisis tendencial** de causalidad de la accidentalidad, casi-accidentalidad y enfermedad laboral por lo menos semestralmente, tomar acciones y hacer los seguimientos. El resultado de las **lecciones aprendidas** debe darse a conocer a todos los niveles y funciones pertinentes. En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la reglamentación del Sistema de riesgos laborales, el contratista está obligado a **reportar, todo accidente de trabajo y enfermedad laboral a la respectiva ARL** y a la Compañía Contratante. Una forma de compartir las lecciones aprendidas con todos los niveles y funciones pertinentes de la organización, otras compañías pares o el sector al que pertenece la empresa es a través de la página web, publicaciones periódicas, foros inter empresas, email a los clientes. La organización debe establecer un **procedimiento de acciones correctivas y preventivas** para manejar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del sistema y para garantizar la eficacia de cualquier acción correctiva que se tome; estas acciones pueden ser las derivadas de los resultados de las inspecciones, investigación de incidentes, auditorías internas y externas, observación de tareas, entre otras. Dicho procedimiento debe contemplar una metodología para el análisis de sus causas que le permita eliminar la causa raíz. Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados, el procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de valoración del riesgo antes de su implementación. La empresa debe revisar la

	<p>eficacia de las acciones correctivas y preventivas tomadas La organización debe asegurar que cualquier cambio necesario que surja de la acción correctiva y de la preventiva se incluya en la documentación del sistema de gestión de -SSTA. El tratamiento a las no conformidades encontradas debe realizarse por medio del procedimiento de acciones correctivas o preventivas definido a través de los resultados de: Auditorías internas o mediante el reporte de inspecciones planeadas, Resultados de investigación de accidentes, Sugerencias del personal o contratistas, Revisión por la gerencia, Cambios en procedimientos o métodos de trabajo, El monitoreo de indicadores. Auditoría externa realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad,</p>			
335	<p>d) Para las no conformidades detectadas se deben analizar sus causas, establecer el plan de acción y el seguimiento a las acciones propuestas. Los resultados de las acciones correctivas y preventivas tomadas deben ser comunicados a las partes interesadas. Con el fin de detectar no conformidades potenciales la empresa debe crear mecanismos que le permita emprender acciones preventivas para prevenir la ocurrencia de eventos no deseados. Así mismo la organización debe realizar el análisis y seguimiento a las causas de las no conformidades levantadas por el CCS en la Auditoría anterior y definir un plan de acción para el cierre de la totalidad de las mismas, lo cual será evidenciado en la auditoría de seguimiento.</p>	1		
336	<p>e) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, evalúa, con la participación de los trabajadores e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante la investigación del incidente o la revisión de la no conformidad? El empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.</p>	1		
337	<p>f) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, evalúa, con la participación de los trabajadores e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para</p>	1		

	<p>eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte mediante la determinación de las causas del incidente o la no conformidad? debe adelantarse acorde con lo establecido en la Resolución número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones: • Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias; • Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora; • Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y • Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.</p>			
338	<p>g) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, <b>evalúa</b>, con la participación de los trabajadores e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte mediante la determinación de si han ocurrido incidentes similares, si existen no conformidades, o si potencialmente podrían ocurrir?</p>	1		
339	<p>h) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, <b>revisa</b> las evaluaciones existentes de los riesgos para la SST y otros riesgos, según sea apropiado?</p>		0	
340	<p>i) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, <b>determina</b> e implementa cualquier acción necesaria, incluyendo acciones correctivas, con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las auditorías, la revisión por la alta dirección y las recomendaciones del COPASST de acuerdo con la jerarquía de los controles y la gestión del cambio? Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a: 1. Identificar y analizar las</p>	1		

	causas fundamentales de las no conformidades 2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.			
341	j) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, <b>evalúa</b> los riesgos de la SST que se relacionan con los peligros nuevos o modificados, antes de tomar acciones?		0	
342	k) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, revisa la <b>eficacia</b> de cualquier acción tomada, incluyendo las acciones correctivas? Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante		0	
343	l) ¿La organización, en caso de ocurrir un incidente o una no conformidad, hace <b>cambios</b> al sistema de gestión de la SST, si fuera necesario?		0	
344	m) ¿La organización procura que las acciones correctivas sean <b>apropiadas</b> a los efectos o los efectos potenciales de los incidentes o las no conformidades encontradas?		0	
345	n) ¿La organización conserva <b>información documentada</b> , como evidencia de la naturaleza de los incidentes o las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente?	1		
346	o) ¿La organización conserva <b>información documentada</b> , como evidencia de los resultados de cualquier acción y acción correctiva, incluyendo su eficacia? Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de		0	

	confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas.			
347	p) ¿La organización <b>comunica</b> la información documentada a los niveles y a los trabajadores pertinentes, cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes?	1		
348	IMPACTO DE LA ACCIDENTALIDAD: *Se tienen certificaciones de la ARL de los accidentes y enfermedades laborales ocurridas en los cinco (5) últimos años vencidos. *Se han presentado accidentes fatales o con lesiones incapacitantes (permanentes parciales o invalidez) en el último periodo evaluado incluyendo contratistas y trabajadores en misión. *Se evidencia aumento en la tendencia de accidentes y enfermedad laboral a nivel del indicador del Índice de frecuencia del Total de incidentes con lesión personal (total de eventos reportados a la ARL más el número de caso de enfermedad laboral calificados por la ARL) en los últimos cinco (5) años vencidos y de los trabajadores en misión y sub contratistas en los últimos 3 años.		0	
	<b>10.3.- Mejora continua</b>			<b>45%</b>
349	a) ¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para mejorar el desempeño de la SST?		0	
350	b) ¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para promover una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST?		0	
351	c) ¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de SST?	1		

352	d) ¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores?			
353	e) ¿La organización mejora continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para mantener y conservar <b>información documentada</b> como evidencia de la mejora continua?		0	
354	<p>f) el empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);</li> <li>- Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;</li> <li>- Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;</li> <li>- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda</li> <li>- Los resultados de los programas de promoción y prevención;</li> <li>- El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y</li> <li>- Los cambios en legislación que apliquen a la organización</li> </ul>		0	
355	<p>g) Los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, la cual tendrá un resultado que obliga o no a realizar un plan de mejora, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el puntaje obtenido es menor al 60% - CRÍTICO - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre</li> </ul>	1		

	<p>afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.</p> <p>- Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85% - MODERADAMENTE ACEPTABLE - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.</p> <p>- Si el puntaje obtenido es mayor al 85% - ACEPTABLE - Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</p>			
356	<p>El plan de mejoramiento conforme a la evaluación de los Estándares Mínimos que realiza el empleador o contratante se <b>debe</b> presentar vía correo electrónico o en documento físico a la Administradora de Riesgos Laborales, quien dará sus recomendaciones a través del mismo medio de comunicación por el que se hizo el envío.</p> <p>El empleador o contratante <b>debe</b> rendir informe sobre el avance el plan de mejoramiento en el mes de julio de cada año, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <p>El plan de mejoramiento <b>debe</b> contener como mínimo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las actividades concretas a desarrollar.</li> <li>- Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.</li> <li>- El plazo determinado para su cumplimiento.</li> <li>- Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora.</li> <li>- Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.</li> </ul>	1		
357	<p>Las autoevaluaciones de Estándares Mínimos y los planes de mejoramiento de los años 2017, 2018 y del primer semestre de 2019 no se registran en las Administradoras de Riesgos Laborales, serán conservados por las empresas a</p>	1		

	disposición de los funcionarios del Ministerio del Trabajo. A partir del mes de diciembre de 2019, las empresas deben remitir copia de la autoevaluación de Estándares Mínimos y del plan de mejoramiento a las Administradoras de Riesgos Laborales para su estudio, análisis, comentarios y recomendaciones.			
358	Las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de las empresas se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique, a partir del mes de diciembre del año 2020.	1		
359	Cuando los funcionarios de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo detecten en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas. El plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, y los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para su cumplimiento. El plan debe estar orientado a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados		0	

**TOTAL, POR CLAUSULA**

173

186

**TOTAL, PORCENTAJE**

**48,19% 51,81% 45%**