

**Implementación del (SG-SST) en medicina 2000: Institución especializada en terapia de  
rehabilitación pélvica**

Laura Daniela Arboleda Arroyave

Anderson Estiven Celis Montoya

Juan Diego Hurtado Vásquez

Lina Yulieth Riano Riano

Luisa Fernanda Rúa Palacio

Tutora

Daniela Fernanda Hueso Garzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud ECISA

Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

2024

## Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| Resumen.....  | 5  |
| Abstract.....   | 6  |
| Introducción .....  | 7  |
| Objetivos.....  | 8  |
| Objetivo General.....   | 8  |
| Objetivos Específicos.....  | 8  |
| Marco de Referencia.....  | 9  |
| Estándares Mínimos:.....  | 10 |
| Indicadores.....  | 10 |
| Medición y Seguimiento de Indicadores.....  | 11 |
| Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Medicina 2000 .....                          | 15 |
| Plan de Trabajo .....   | 16 |
| Matriz de Peligros.....   | 17 |
| Ficha Técnica de Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 28 |
| Costos Ocultos de un Accidente de Trabajo y una Enfermedad Laboral en Medicina .....        | 73 |
| En los Costos Directos de un Accidente se Encuentran .....                                  | 73 |
| <i>Salario del Accidentado</i> .....  | 73 |
| <i>Horas de Atención Médica</i> .....   | 73 |
| <i>Costo de Ambulancia</i> .....  | 73 |
| <i>Penalización por Accidente</i> .....   | 74 |
| <i>Daños Materiales</i> .....   | 74 |
| Costos indirectos por accidente de trabajo.....   | 74 |

|  |    |
|--|----|
| <i>Sanciones</i> .....   | 74 |
| <i>Incremento de Costos Asegurados</i> .....                         | 74 |
| <i>Costos Comerciales</i> .....                                      | 74 |
| <i>Costos Administrativos</i> .....                                  | 74 |
| <i>Imagen de la Empresa</i> .....                                    | 74 |
| <i>La enfermedad laboral</i> .....                                   | 75 |
| En los Costos directos de una Enfermedad laboral se Encuentran ..... | 75 |
| <i>Medidas Preventivas</i> .....                                     | 75 |
| <i>Ausentismo por Terapias a Causa de la Enfermedad</i> .....        | 75 |
| <i>Prestaciones Sociales por Incapacidad</i> .....                   | 75 |
| <i>Capacitación del Reemplazo</i> .....                              | 75 |
| <i>Costo por Hora de Trabajador que Realiza el Reemplazo</i> .....   | 75 |
| Costos Indirectos por Enfermedad Laboral de Trabajo .....            | 75 |
| <i>Pérdida en Rendimiento</i> .....                                  | 75 |
| <i>Obligaciones Jurídicas</i> .....                                  | 76 |
| <i>Atención Psicológica en Caso de Aplicar</i> .....                 | 76 |
| ¿Cómo Podemos Evitarlo?.....   | 76 |
| Conclusiones .....   | 78 |
| Referencias Bibliográficas .....                                     | 80 |

## Lista de Tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> <i>Caracterización de la Empresa</i> .....   | 12 |
| <b>Tabla 2</b> <i>Indicadores de Estructura del SG-SST.</i> .....   | 18 |
| <b>Tabla 3</b> <i>Indicadores de Proceso del SG-SST</i> .....   | 22 |
| <b>Tabla 4</b> <i>Indicadores de Resultado del SG-SST</i> .....   | 25 |
| <b>Tabla 5</b> <i>Lista de Verificación</i> .....   | 29 |
| <b>Tabla 6</b> <i>Oportunidad de Mejora y Justificación</i> .....   | 65 |
| <b>Tabla 7</b> <i>Impacto de SST de los demás Procesos de la Empresa Conforme a las Oportunidades de Mejora Identificadas</i> ..... | 69 |

## Resumen

Medicina 2000 es una IPS dedicada a las terapias de piso pélvico y a la terapia física, para el buen desarrollo de sus procesos implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y para una buena implementación de este y mejora continua implementa el ciclo PHVA, Medicina 2000, su política de Seguridad y Salud en el trabajo está enfocada en promover ambientes de trabajo seguros su prioridad es promover ambientes de trabajo seguros y saludables, donde establece recursos necesarios para dar cumplimiento pero también se asegura de que los colaboradores cumplan con los establecido, establece unos objetivos que van ligados y se enfocan en promover el bienestar para sus trabajadores. Para dar cumplimiento con lo normativo la empresa da seguimiento a los establecido en la resolución 0312 de 2019, atendiendo a los estándares mínimos que debe de cumplir como empresa que cuenta entre 11 a 50 colaboradores, y para validar el crecimiento cuenta con unos indicadores de estructura, proceso y resultados, donde se realiza seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las actividades planteadas, se establece una lista de verificación en la cual se plasman los avances y se evalúa de manera interna para implementar y plasmas su plan de trabajo anual con su respectivas mejoras hacia el futuro.

**Palabras clave:** SG-SST, Seguridad y salud en el trabajo, Prevención de riesgos laborales, Política de seguridad, Plan de seguridad y salud

### **Abstract**

Medicina 2000 is an Institutions Providing Health Services dedicated to pelvic floor therapies and physical therapy, for the proper development of its processes it implements an Occupational Health and Safety Management System, and for a good implementation of this and continuous improvement it implements the cycle (Plan, Do, Check and Act), Medicine 2000, its Health and Safety policy at work is focused on promoting safe work environments, its priority is to promote safe and healthy work environments, where it establishes necessary resources to comply but also ensures that collaborators comply with those established, establishes objectives that are linked and focus on promoting the well-being of its workers. To comply with the regulations, the company follows up on those established in resolution 0312 of 2019, taking into account the minimum standards that it must meet as a company that has between 11 to 50 employees, and to validate the growth it has some structure indicators. , process and results, where compliance and development of the proposed activities are monitored, a checklist is established in which progress is reflected and evaluated internally to implement and capture its annual work plan with its respective improvements towards the future.

**Keywords:** SG-SST, Safety and health at work, Prevention of occupational risks, Safety policy, Safety and health plan

## **Introducción**

Un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, se muestra fundamental en instituciones especializadas en salud, como aquellas que se dedican a la terapia de rehabilitación pélvica, y que operan en un entorno donde la atención médica y el bienestar de los pacientes son prioridades primordiales. Al operar con pacientes remitidos por EPS, las cuales proporcionan el diagnóstico previo del paciente junto con los exámenes necesarios, para luego ser remitidos a las sedes encargadas de realizar el proceso de terapia. Este SG-SST es importante en la aplicación de procesos y actividades dentro de una empresa.

En este contexto, la Aplicación del SG-SST adquiere importancia crítica. No solo se trata de cumplir con las regulaciones legales vigentes, sino también de garantizar un espacio seguro y saludable tanto para el equipo de trabajo como para los pacientes atendidos. La naturaleza específica de la actividad, que implica la rehabilitación pélvica y otros servicios médicos especializados, requiere un enfoque cuidadoso en la gestión de riesgos en el entorno laboral y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Promover el bienestar físico y mental en los colaboradores en MEDICINA 2000 mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Objetivos Específicos**

Realizar la exploración exhaustiva para identificar todos los peligros potenciales en el ambiente laboral de MEDICINA 2000, desarrollando estrategias de mitigación eficaces que incluyan la jerarquía de controles establecida para reducir los riesgos asociados.

Desarrollar un plan de capacitación integral para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Medicina 2000 s.a.s, para incluir sesiones formativas, talleres y simulacros de emergencia, dirigidos a empleados y clientes, con una finalidad dirigida a fortalecer competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentar en la institución una cultura de autocuidado.

Crear programas integrales de prevención y promoción, abordando aspectos físicos y mentales para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto implica implementar campañas de concienciación y actividades regulares con el propósito de trabajar en la promoción de estilos de vida saludable en empleados y pacientes.

## Marco de Referencia

Matriz de Riesgo: Esta nos permite evaluar la probabilidad y la gravedad del riesgo dentro de una organización durante la etapa Planear del ciclo PHVA.

Un sistema de gestión es una estructura organizativa, planificación de actividades, responsabilidades, métodos, procedimientos, procesos y recursos necesarios a fin de desarrollar, implementar, ejecutar, valorar y mantener al día la empresa. con la normatividad (Duran, 2020, p.2).

Peligro: Es la causa potencial para causar daños o efectos negativos en la salud.

Riesgo: Es la probabilidad de que el riesgo se materialice.

Ciclo PHVA: Este es un proceso de mejora continua que se adapta a cualquier tipo de trabajo económico dentro de una empresa, este no se aplica solo una vez dentro de esta sin que funciona como un espiral que permite ir mejorando continuamente los procesos, ir identificando las falencias e ir fortaleciéndose

Curso De 50 Horas de SST: Este es un curso llevado a cabo de forma obligatoria que por primera vez de 50 horas el cual cuenta con 5 módulos, al terminarlos se recibe una certificación de este, este debe de ser renovado cada 3 años, se realiza con el fin de desarrollar competencias, que permiten gestionar los riesgos y aplicar procesos que permita mejorar estos mismos.

COCOLA (Comité de Convivencia Laboral): Este se encarga de velar por la buena convivencia laboral dentro de las organizaciones, está a disposición de soluciones conflictos entre el grupo laboral e intervenir con investigaciones para dar solución a estos mismo.

El COPASST o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo: Esta vela porque se cumplan con las disposiciones y el cumplimiento de la normatividad que tengan que ver con materia de SST. Está conformado por 2 integrantes del empleador y 2 de parte de los empleados.

**Estándares Mínimos:**

La Ley 1562 en su artículo 14 nos dice: “Para la operación del sistema de garantía de calidad preceptivo del sistema general de riesgos laborales, que los integrantes del sistema general de riesgos laborales deben cumplir. Se llevarán a cabo visitas para verificar que se cumpla con los estándares mínimos establecidos en el sistema de aseguramiento de la calidad., seleccionados por el Ministerio de Trabajo de acuerdo con la normativa dictada en este sentido, directamente o por medio de terceros correspondientes, dando preferencia a las empresas con los más altos. número de accidentes y mortalidad. (Congreso de Colombia, 2012)

Por otro lado, en el decreto 0312 en su Capítulo IV. Artículo 20, nos dice: “Los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrolladas” (Ministerio de Trabajo, 2019).

**Indicadores**

La resolución 0312 en el Capítulo II. Art 10. nos habla: “El diseño e implementación del sistema de Gestión de SST, para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados en riesgo I, II o III, podrá ser realizado por tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.” (Ministerio de Trabajo, 2019)

## **Medición y Seguimiento de Indicadores**

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.19 nos dice: “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 y hacer parte de este” (Ministerio del Trabajo, 2015).

Cada indicador debe de tener su ficha técnica, que contenga una información relevante que se define en 7 puntos.

**Tabla 1***Caracterización de la Empresa.*

| Empresa   | Medicina 2000 S.A.S  |
|---|--|
| Descripción Actividad económica (proceso de producción)   | Un centro sanitario especializado en tratamientos de rehabilitación pélvica. Por convenio con hospitales, centros médicos con soporte diagnóstico, centros especializados (excepto radiodiagnóstico y/o radioterapia), hospitales de tuberculosis e instituciones psiquiátricas. |
| Análisis condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo   |  |
| Objetos de trabajo (insumos, materias primas, productos intermedios y finales: que son transformados en bienes y servicios) | Toallas higiénicas, Productos para la limpieza y desinfección, guantes desechables, equipamiento médico y rehabilitación específico para la terapia pélvica, como balones suizos, bandas de resistencia, pesas vaginales, conos vaginales, aceites y lubricantes.                |
| Medios (máquinas, equipos, herramientas)  | Electros estimuladores, Biofeedback, ultrasonido terapéutico, Balones de ejercicio, pesos vaginales, camillas ajustables, espejos ginecológicos, pelotas de fisioterapia, termoterapia.<br>Silla SEM.  |
| Actividad humana  | Demandas físicas<br>Atención directa al paciente.<br>Movilización de pacientes. Limpieza e higiene<br>Posturas prolongadas.  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Demandas intelectuales   | Servicio al cliente  |
|  |  | Actualización y formación continua   |
|  |  | Diagnostico.   |
|  |  | Toma de decisiones.  |
| Condiciones de la organización del trabajo (trabajadores administrativos y operativas)     | Tiempo de trabajo  | Operativos de 07:00 am a 05:00pm<br>Servicios generales 10:00am a 07:00pm Administrativos de 07:00 am a 05:00pm<br>Descansos sábados, domingos y Días festivos |
|  | Cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, ritmo, repetitividad | Tareas repetitivas<br>Grado de atención alto<br>Demanda emocional Demanda física y fatiga  |
|  | Características de mando.  | Resolución de conflictos Motivación del equipo   |
|  | Formas de control (supervisión, control calidad, productos)                | Inspecciones de calidad Coordinador SG-SST<br>Director general   |
| Desafíos en SST  |  |  |
| Realizar los respectivos mantenimientos periódicos y reparación en los equipos.            |  |  |
| Abordar los riesgos ergonómicos para prevenir lesiones músculo esqueléticas.               |  |  |
| Establecer planes de emergencia y procedimientos para actuar eficazmente en situaciones de |  |  |

---

emergencia. Implementación de pausas activas.

---

## **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Medicina 2000**

Medicina 2000 se centra en las actividades de planificación e implementación de programas terapéuticos para la rehabilitación física, realizados fuera de hospitales y clínicas, en consultorios privados para pacientes ambulatorios. El objetivo principal es proteger y promover la SST y actividades influenciadas por la empresa, contribuyendo a la Salud física y psicológica de los colaboradores internos y externos.

Medicina 2000 está comprometida en la detección, valoración y control de riesgos laborales, mejorando continuamente los procesos y actividades. La responsabilidad recae en todos los niveles directivos para impulsar un entorno de laboral seguro y saludable, cumpliendo con lo establecido legalmente e implicando a los agentes de interesados en el sistema de gestión del entorno laboral. La prevención y control de riesgos no sólo corresponde al sector de la sanidad y la seguridad en el puesto de trabajo, sino incluso la responsabilidad de cada empleado individual y de las personas bajo su responsabilidad. Los programas se centran en fomentar la cultura de la prevención, intervenir en condiciones laborales que puedan provocar accidentes o enfermedades, controlar el absentismo y gestionar riesgos.

Los empleados, contratistas y temporales serán responsables de seguir las normas de seguridad, afín de que las actividades que se realicen sean seguras y productivas, también deben de informar las situaciones de seguridad y de salud en las que están para desarrollar las actividades, y notificar las condiciones inseguras que se puedan presentar dentro de la institución y que pongan al personal en condiciones inseguras.

### **Plan de Trabajo**

En el plan de trabajo se relacionan las acciones del ciclo PHVA que se llevará a cabo para la implementación del SGSST.

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1RRrbkEaYevAbIEOC0\\_QIEw5Kh8GsCIFH/edit?usp=sharing&ouid=103408532980140638733&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1RRrbkEaYevAbIEOC0_QIEw5Kh8GsCIFH/edit?usp=sharing&ouid=103408532980140638733&rtpof=true&sd=true)

## **Matriz de Peligros**

Es una herramienta utilizada en la gestión de riesgos para identificar, evaluar y priorizar los riesgos asociados con un proyecto, proceso o actividad específica. Consiste en una tabla que organiza los riesgos en función de su probabilidad de ocurrencia y el impacto que tendrían en los objetivos del proyecto o de la organización.

### **Enlace.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1J4UISfYMOFsK1tEwlikP9Y8qW0o6-YM5/edit?usp=sharing&ouid=109460637203619790189&rtpof=true&sd=true>

**Tabla 2***Indicadores de Estructura del SG-SST.*

| Nombre del Indicador   | Objetivo   | Fórmula o Método de Cálculo   | Fuente de Información  | Responsable de la Medición y Análisis     |
|------------------------|--|---|--|---|
| Plan de trabajo Anual. | Definir las actividades, metas y presupuestos necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos en la institución. | Número de actividades establecidas / número de actividades programadas x100 | Datos internos de la institución.  | Gerencia COPASS T responsables del SG-SST |
| Plan de capacitaciones | Ejecutar el plan establecido de capacitaciones en SST  | Número de actividades realizadas en el plan de capacitación / número        | Registros de capacitaciones realizadas. -Evaluaciones de desempeño del personal. | Responsable de SST                        |

|  |   |  |  |                         |
|--|---|--|--|-------------------------|
|  |   | total de actividades que exigidas por la resolución 0312 de 2019) * 100      |  |                         |
|  |   | Número de personas capacitadas para la prevención y atención de emergencias. | Registros de simulacros y ejercicios de respuesta a emergencias. | Comité de emergencia a. |
| Plan de prevención y atención ante emergencias | Evaluar la capacidad de eficiencia y respuesta del plan en situaciones de emergencia. |  |  |                         |
|  | Garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores.        | Número de trabajadores que conocen la política de SST /                      | Informes de auditoría interna y externa.                         | Coordinador de SST      |

|                |                 |               |                 |           |
|----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------|
|                |                 | Número        |                 |           |
|                |                 | total de      |                 |           |
|                |                 | trabajadores  |                 |           |
|                |                 | X 100         |                 |           |
|                |                 | Recursos      |                 |           |
|                | Asegurar que    | financieros   |                 |           |
|                | se cuente con   | asignados /   |                 |           |
|                | los recursos    | total de      |                 | Coordinad |
| Asignación de  | adecuados       | recursos      | Inventarios     | or de SST |
| recursos       | para garantizar | financieros   |                 | Gerencia  |
|                | un entorno      | previstos     |                 |           |
|                | laboral seguro  | para el SG-   |                 |           |
|                | y saludable.    | SST X 100     |                 |           |
|                | Identificar los | Método        |                 |           |
|                | peligros a los  | seleccionad   |                 |           |
| Método para la | que se          | o basado en   | Matriz de       |           |
| determinación  | encuentras      | la GTC-45     | peligros y      |           |
| de peligros,   | expuestos los   | de 2012       | riesgos.        | Responsab |
| evaluación y   | colaboradores   | (identificaci | Normas          | le de SST |
| valoración de  | en cada una de  | ón de         | internacionales |           |
| riesgos        | las áreas       | peligros,     | (ISO 45001)     |           |
|                | laborales de la | evaluación    |                 |           |
|                | institución.    | y valoración  |                 |           |

|                  |                |             |                  |            |
|------------------|----------------|-------------|------------------|------------|
|                  |                | de riesgos) |                  |            |
|                  | Garantizar que | Número de   |                  |            |
|                  | todas las      | colaborador | Encuestas o      |            |
| Asignación de    | responsabilida | es con rol  | entrevistas para | COPASS     |
| responsabilida   | des            | asignado    | verificar la     | T,         |
| des de SG-       | relacionadas   | para el SG- | comprensión y    | responsabl |
| SST,             | (SG-SST) sean  | SST /       | asignación       | es del SG- |
| pertenecientes   | asignadas de   | número de   | efectiva de      | SST        |
| a da nivel de la | manera         | colaborador | responsabilida   |            |
| empresa.         | efectiva a     | es de la    | des.             |            |
|                  | todos los      | empresa)    |                  |            |
|                  | colaboradores  | *100        |                  |            |
|                  | de la empresa. |             |                  |            |

---

Nota:

**Tabla 3.***Indicadores de Proceso del SG-SST.*

| Nombre del Indicador o Definición           | Objetivo SG-SST   | Fórmula o Método de Cálculo  | Fuente de Información                               | Responsables de la Medición y Análisis |
|---|---|--|---|--|
| Ejecución del plan de trabajo Anual en SST. | Garantizar la implementación efectiva de las medidas de seguridad y salud en el trabajo planificadas. | Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas x 100% | Informes de avance del plan anual del trabajo.      | Responsable de SST                     |
| Cumplimiento de planes de emergencia.       | Ejecutar el plan para respuesta ante situaciones de emergencia en la empresa.                         | Número de simulacros realizados / número de simulacros x100                | Simulacros de emergencia, plan de capacitaciones.   | Comité de emergencias COPASST          |
| Capacitaciones realizadas en SST            | Llevar a cabo la ejecución del plan de capacitaciones.  | Número de empleados que participaron en programas de capacitación / Total  | Registros de asistencia a programas de capacitación | Coordinador del SG-SST                 |

---

|  |  |   |  |                                      |
|--|--|---|--|--------------------------------------|
|  |  | de empleados x 100  |  |                                      |
| Reconocimiento de Riesgos y peligros encontrados.                | Actuar antes los peligros y riesgos identificados.                                   | Número de peligros y riesgos intervenidos/Número total de peligros y riesgos identificados x100 | Inspecciones de seguridad, reporte de incidentes.                      | Responsable de SST                   |
| Llevar a cabo las medidas preventivas, correctivas y de fomento. | Implementar medidas preventivas y correctivas  | Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas x 100%                      | Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) | Responsable de SST                   |
| Indagación de incidentes, sucesos y enfermedades ocupacionales.  | Investigar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.                      | Número de investigaciones / Número de reportes x100   | Reporte de incidentes.   | Gerente, COPASST, responsable de SST |
| Estadísticas de ausencias en el trabajo por motivos de salud     | Medir la frecuencia de ausencias en el trabajo debido a enfermedades u otras razones | Número total de días de ausencia debido a enfermedad / Total de días laborables x 100           | Registros de ausencia laboral.   | Talento Humano                       |

---

relacionadas con  
la salud.

---

**Nota:**

**Tabla 4***Indicadores de Resultado del SG-SST.*

| Nombre Del Indicador O Definición                             | Objetivo SG-SST   | Fórmula O Método De Cálculo  | Fuente de Información   | Responsables de la Medición y Análisis  |
|---|---|--|---|---|
| Incidencia en enfermedad laboral                              | Evaluar las acciones preventivas implementadas para proteger la salud en colaboradores. | Número de enfermedades laborales / Total de trabajadores x 100                   | Reportes médicos, registros de inasistencia por enfermedad laboral.   | Responsable de SST                      |
| Tasa de Ausentismo por Motivos Laborales                      | Evaluar la severidad por ausentismo.  | Número de días de ausencia/ Número de días de trabajo programados en el mes x100 | Registros médicos, bases de datos de recursos humanos.                | Coordinador del SG-SST, Talento Humano. |
| Nivel de compromiso y participación del personal en el SG-SST | Promover un entorno laboral seguro y saludable.   | Encuestas o cuestionarios realizados al personal de la empresa.                  | Resultados recopilados de las encuestas o cuestionarios realizados al | Coordinador del SG-SST, talento humano. |

|   |  |   |  |                    |
|---|--|---|--|--------------------|
|   |  |   | personal de la empresa.  |                    |
| Índice de Evaluación y mitigación de Riesgos Laborales  | Evaluar la eficacia de la gestión de riesgos laborales en la organización                            | Números de riesgos intervenidos/<br>Números riesgos identificados x100                | Informes de incidentes y accidentes laborales.                                     | Responsable de SST |
| Índice de formación y Capacitación en Seguridad Laboral | Evaluar el nivel de formación y capacitación en seguridad laboral dentro de la empresa               | Números de empleados capacitados/Número de total de empleados x100                    | Registros de asistencias a las capacitaciones brindadas.                           | Responsable de SST |
| Participación de los Empleados                          | Optimizar la seguridad y salud laboral, minimizar riesgos, y potenciar el bienestar de los empleados | Número de empleados participantes en actividades del SG-SST / Total de empleados X100 | Informes del COPASST.<br>Encuestas de satisfacción y percepción del clima laboral. | Responsable de SST |
| Prevalencia de enfermedad laboral                       | Explorar los datos sobre las situaciones de enfermedades   | Número de trabajadores con enfermedad laboral en la empresa /                         | Análisis de incidentes laborales   | Responsable de SST |

---

| ocupacionales en<br>la empresa. | Número total de<br>trabajadores x100 |
|---------------------------------|--------------------------------------|
|---------------------------------|--------------------------------------|

---

### **Ficha Técnica de Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Ficha técnica de indicadores del SG-SST suele incluir información detallada sobre cada indicador, como su definición, fórmula de cálculo, unidad de medida, frecuencia de medición, responsables de su seguimiento, metas establecidas y resultados obtenidos. Estos indicadores pueden abarcar diferentes áreas del SG-SST, como accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, capacitación en seguridad, inspecciones de seguridad, entre otros.

**Link:**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Ww\\_OaPqzW9OXmeurXpV\\_Qkhbl52bm9Ya/edit?usp=sharing&ouid=103408532980140638733&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Ww_OaPqzW9OXmeurXpV_Qkhbl52bm9Ya/edit?usp=sharing&ouid=103408532980140638733&rtpof=true&sd=true)

**Tabla 5***Lista de Verificación.*

| Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo |   |   |              |    |     |   |
|--|---|---|--------------|----|-----|---|
| Ciclo  | Estándar  | Ítem del Estándar   | Cumplimiento |    |     | Observaciones   |
|  |   |   | Si           | No | N/A |   |
| 1.1.1  | Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | ¿La empresa tiene asignada a un responsable que diseñe e implemente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo? |              |    |     | El responsable cumple con certificado aprobado del curso de 50 horas actualizado. |
| 1.1.2  | Responsabilidades en el SG-SST.                                       | ¿Cumple con asignar y documentar las responsabilidades específicas el SG-SST en todos los niveles de la institución, para la  |              |    |     |   |

|       |  |  |  |
|-------|--|--|--|
|       |  | implementación y mejora<br>continua?   |  |
| 1.1.3 | Asignación de presupuesto para el SG-SST                                       | ¿Cuenta con definir y asignar el presupuesto requerido para la implementación, manutención y continuidad del SG-SST?                       | Se evidencia la definición y asignación de recursos con base a lo planteado en el plan de trabajo anual. |
| 1.1.4 | Incorporación al Sistema General de Riesgos Laborales                          | ¿La empresa garantiza que todos los trabajadores, están Incorporados al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales? |  |
| 1.1.5 | Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial | ¿Están identificados los colaboradores que se están de forma constante a tareas de alto riesgo y al sistema de pensiones?                  | No se evidencia la ejecución de actividades que sean de alto riesgo.                                     |

|       |                               |  |                          |
|-------|-------------------------------|--|--------------------------|
| 1.1.6 | Conformación<br>COPASST       | ¿La empresa conforma y garantiza la puesta en marcha del COPASST?  |                          |
| 1.1.7 | Capacitación<br>COPASST       | ¿La empresa capacita a los que conforman el COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades?            | Sin inicio de ejecución. |
| 1.1.8 | Conformación<br>Comité COCOLA | ¿Se ha conformado el comité de Convivencia Laboral, garantizado su funcionamiento de acuerdo con la normativa vigente? |                          |

---

Capacitación en el SG-SST

---

|       |                                |  |  |
|-------|--------------------------------|--|--|
| 1.2.1 | Programa de<br>capacitación en | ¿Cuenta con programas de formación anual sobre |  |
|-------|--------------------------------|--|--|

---

|   |  |
|---|--|
| Promoción y<br>Prevención-PyP                                 | promoción y prevención, que<br>incluye los peligros/riesgos<br>prioritarios y las medidas de<br>prevención y<br>control, extendida a todos los<br>niveles de la institución?<br>¿Se realiza cumplimiento |
| Inducción y<br>reinducción en el<br>SG-SST,<br>actividades de | encuentro a la inducción y<br>reinducción, las cuales deben<br>estar incluidas en el programa<br>de capacitación, dirigidas a  |
| Promoción y<br>Prevención-PyP                                 | todos los colaboradores, antes<br>de iniciar con el desarrollo sus<br>labores?   |

1.2.2

|       |   |  |
|-------|---|--|
| 1.2.3 | Responsables del SG-SST con curso virtual de 50 horas | ¿El responsable del SG-SST cuenta con el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST? |
|-------|---|--|

### Gestión Integral del SG-SST

#### Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

| Numeral | Item  | Criterio   | Cumplimiento |    |     | Observaciones |
|---------|---|--|--------------|----|-----|---------------|
|         |   |  | Si           | No | N/A |               |
| 2.1.1   | Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo firmada, fechada y | ¿Está establecida la política y fue divulgada para su conocimiento al comité de COPASST y a los colaboradores de la institución?<br>¿Esta se encuentra firmada por |              |    |     |               |

comunicada al el representante legal, está  
 COPASST fechada, expresa el compromiso  
 de la alta dirección por el  
 bienestar de sus colaboradores,  
 y se realiza actualización o  
 revisión mínimo una vez al año?

---

Objetivos del SG-SST

---

2.2.1

Definir los  
 objetivos de SST

Definir los objetivos del Sistema  
 de Gestión de SST de  
 conformidad con la política de  
 SST, los cuales deben ser claros,  
 medibles, cuantificables y tener  
 metas, coherentes con el plan de  
 trabajo anual, compatibles con  
 la normatividad vigente, se  
 encuentran documentados, son

---

---

comunicados a los trabajadores,  
son revisados y evaluados  
mínimo una vez al año,  
actualizados de ser necesario y  
se encuentran en documento  
firmado por el empleador.

---

#### Evaluación Inicial del SG-SST

---

|       |                   |                                    |
|-------|-------------------|------------------------------------|
|       |                   | Realizar la evaluación inicial del |
|       |                   | Sistema de Gestión de SST,         |
|       |                   | identificando las prioridades      |
|       | Evaluación e      | para establecer el plan de         |
| 2.3.1 | identificación de | trabajo anual o para la            |
|       | prioridades       | actualización del existen          |
|       |                   | Debe ser realizada por el          |
|       |                   | responsable del Sistema de         |
|       |                   | Gestión de SST o contratada por    |

---

|                                  |  |  |
|----------------------------------|--|--|
|                                  |  | la empresa con personal externo<br>con licencia en Seguridad y<br>Salud en el Trabajo.<br>Diseñar y definir un plan anual<br>de trabajo para el cumplimiento<br>del Sistema de Gestión de SST,<br>el cual identifica los objetivos,<br>metas, responsabilidades,<br>recursos, cronograma de<br>actividades, firmado por el<br>empleador y el responsable del<br>Sistema de Gestión de SST. |
| <hr/>                            |  |  |
| Conservación de la documentación |  |  |
|                                  |  |  |
| 2.5.1                            | Archivo y<br>retención<br>documental del | Contar con un sistema de<br>archivo y retención documental,<br>para los registros y documentos   |

---

|   |                           |  |
|---|---------------------------|--|
|   | Sistema de Gestión de SST | que soportan el Sistema de Gestión de SST  |
| Rendición de cuentas  |                           |  |
| 2.6.1   | Rendición de cuentas      | Realizar de forma anual la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la institución. |
| Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo |                           |  |
| 2.7.1   | Matriz legal              | Definir la matriz legal en al que se contemplen las normas aplicables a la empresa actualizadas y vigentes.                                      |
| Comunicación  |                           |  |
| 2.8.1   | Mecanismos de             | Disponer de mecanismos   |

---

comunicación eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.

---

#### Adquisiciones

---

Identificación, evaluación, para la adquisición de productos y servicios en el Sistema de Gestión de Seguridad y

2.9.1 Establecer un proceso para la identificación y evaluación de las especificaciones SST de las compras y adquisiciones de productos y servicios

---

|                     |  |   |  |
|---------------------|--|---|--|
| Salud en el Trabajo |  |   |  |
| Contratación        |  |   |  |
| 2.10.1              | Evaluación y selección de proveedores y contratistas                                   | Se cuenta con los temas establecidos en cuanto SST, los cuales la empresa podrá tener en cuenta la para seleccionar y evaluar los proveedores y contratistas.   | Se evidencia cumplimiento parcial de este ítem, donde se cuenta con procedimiento documentado mas no se ejecuta. |
| Gestión del cambio  |  |   |  |
| 2.11.1              | Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de SST. | Hay procedimientos establecidos para realizar la evaluación de los cambios que se presentan en cuanto a SST de manera interna y externamente en la institución. | No se evidencia cumplimiento en este ítem.   |
| Gestión de la Salud |  |   |  |

| Condiciones de salud en el trabajo |   |   |              |    |     |               |
|------------------------------------|---|---|--------------|----|-----|---------------|
| Numeral                            | Item                                    | Criterio  | Cumplimiento |    |     | Observaciones |
|                                    |   |   | Si           | No | N/A |               |
| 3.1.1                              | Diagnóstico de las condiciones de salud | <p>Recoger información actualizada de todos los Colaboradores del último año: la descripción sociodemográfica de los Colaboradores (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</p> |              |    |     |               |

---

|       |   |   |
|-------|---|---|
|       |   | laboral como común y los<br>resultados de las evaluaciones<br>médicas ocupacionales<br>Se realizan en la empresa<br>actividades de medicina del<br>trabajo, prevención y promoción                                    |
| 3.1.2 | Actividades de<br>Promoción y<br>Prevención en<br>Salud | de la salud y programas de<br>vigilancia epidemiológica<br>requeridos, de conformidad con<br>las prioridades identificadas en<br>el diagnóstico de condiciones de<br>salud y con los peligros/riesgos<br>prioritarios |
| 3.1.3 | Perfil asignado a<br>cada cargo                         | Se informa al médico que<br>realiza las evaluaciones<br>ocupacionales los perfiles de   |

3.1.4

cargo con una descripción de las tareas y el espacio en el cual se desarrolla la labor respectiva

¿La empresa realiza las evaluaciones ocupacionales les de acuerdo a las actividades correspondientes a cada colaborador y según lo establecido por la normatividad?

Evaluaciones Médicas  
 Ocupacionales

¿Se cuenta con una frecuencia evaluativa medica ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los

sistemas de vigilancia  
epidemiológica y la legislación  
vigente?

¿La empresa comunica por  
escrito a los colaboradores los  
resultados de las evaluaciones  
médicas ocupacionales los  
cuales reposarán en su historia  
médica?

La empresa tiene la custodia de  
las historias clínicas bajo la  
responsabilidad de una  
institución prestadora de  
servicios en SST o del médico  
que desarrolla las valoraciones  
ocupacionales.

3.1.5 Custodia de  
Historias Clínicas

|       |  |   |  |
|-------|--|---|--|
| 3.1.6 | Restricciones y recomendaciones médico/laborales | <p>Cumple las restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por parte de la empresa promotora de salud o administradora de riesgos laborales prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.</p> <p>En caso de ser requerido la empresa realiza a cómodo del personal en los puestos en los que se pueda desempeñar, siguiendo las indicaciones establecidas.</p> | Llevar a cabo la política de prevención y control de |
| 3.1.7 | Estilos de vida y entornos                       | La empresa elabora y lleva a cabo programas para promover   | Llevar a cabo la política de prevención y control de |

|       |   |  |  |
|-------|---|--|--|
|       | saludables  | entre los colaboradores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo: campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros | consumo del tabaco, alcohol y drogas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. |
| 3.1.8 | Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras | ¿La empresa cuenta con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras?   |  |
| 3.1.9 | Erradicación adecuada de residuos sólidos,                  | Se erradican los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los   |  |

---

líquidos o gaseosos residuos peligrosos, de forma  
que no se ponga en riesgo a los  
trabajadores

---

Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo

---

|       |   |   |
|-------|---|---|
| 3.2.1 | Reporte de los<br>Accidentes de<br>Trabajo y<br>Enfermedades<br>Laborales | <p>Se reporta a la administradora<br/>de riesgos laborales y a la<br/>entidad promotora de salud<br/>todos los accidentes de trabajo y<br/>las enfermedades laborales<br/>diagnosticadas, así como<br/>también a la dirección territorial<br/>del ministerio del trabajo que<br/>corresponde a los accidentes<br/>graves y mortales</p> <p>Se reportan dentro del periodo<br/>de dos (2) días hábiles</p> |
|-------|---|---|

|       |                     |  |
|-------|---------------------|--|
|       |                     | siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad |
|       |                     | Se realizan las respectivas investigaciones de incidentes, y   |
|       | Investigación de    | todos los accidentes de trabajo y                              |
|       | incidentes,         | enfermedades en los que se                                     |
| 3.2.2 | accidentes y        | diagnostiquen como   |
|       | enfermedades        | ocupacionales, con la  |
|       | laborales           | participación del Comité                                       |
|       |                     | Paritario de Seguridad y Salud                                 |
|       |                     | en el Trabajo. ?   |
|       | Registro y análisis | La empresa tiene un base de                                    |
|       | estadístico de      | registro donde se manejan las                                  |
| 3.2.3 | enfermedades y      | estadísticas o de los accidentes                               |
|       | accidentes          | de trabajo que ocurren, como                                   |
|       | laborales           | también de las enfermedades                                    |

---

laborales; el resultado final de la implementación de los procesos es tenida y llevada a cabo para la mejora continua del Sistema de Gestión de SST.

---

Mecanismos implementados para el análisis de condiciones de salud de los trabajadores

---

- |       |   |   |
|-------|---|---|
|       |   | En la institución se mide la prevalencia de los accidentes con una periodicidad mínima de una vez al mes y realiza la                                 |
| 3.3.1 | Medición de la prevalencia de la accidentalidad | organiza dependiendo del origen del peligro/riesgo que los causo (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)? |
| 3.3.2 | Medición de la                                  | ¿La empresa mide la severidad   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>de los accidentes de trabajo<br/> como mínimo una (1) vez al<br/> mes y realiza la clasificación del<br/> origen del peligro/riesgo que los<br/> causo (físicos, químicos,<br/> biológicos, de seguridad,<br/> públicos, psicosociales, entre<br/> otros)?</p> <p>¿La institución mide la<br/> mortalidad por accidentes como</p> |
| <p>3.3.3<br/> Medición de la<br/> mortalidad por<br/> Accidentes de<br/> Trabajo</p> | <p>siquiera una (1) vez al año y<br/> realiza las organiza según el<br/> origen del peligro/riesgo que los<br/> causo (físicos, químicos,<br/> biológicos, de seguridad,<br/> públicos, psicosociales, entre</p>   |

- otros)?
- 3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral
- En la institución se mide la prevalencia de la enfermedad laboral siquiera una (1) vez al año y las organiza según el origen del peligro/riesgo que la causa (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros)
- 3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral
- Se realiza medición de la incidencia de la enfermedad laboral siquiera una (1) vez al año y la organiza según el origen del peligro/riesgo que la causa (físicos, químicos,

biológicos, ergonómicos o  
biomecánicos, psicosociales,  
entre otros)

Se realiza la medición del  
ausentismo por incapacidad de  
origen laboral y común, siquiera  
una (1) vez al mes y realiza la  
organización del origen del  
peligro/riesgo que lo causo  
(físicos, ergonómicos, o  
biomecánicos, químicos, de  
seguridad, públicos,  
psicosociales, entre otros)?

Medición del  
ausentismo por  
causa médica

3.3.6

---

Gestión de Peligros y Riesgos

---

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

---

Numeral

Ítem

Criterio

Cumplimiento

Observaciones

|       |   | Si   | No | N/A |
|-------|---|--|----|-----|
| 4.1.1 | Metodología utilizada para identificar peligros, evaluación y valoración de los riesgos | Se lleva a cabo una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de procedencia física, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, que abarque todas la áreas, procesos, equipos y personal dentro de la institución |    |     |
| 4.1.2 | Identificación de   | Se asemejan con base a la valoración de los riesgos, los que son prioritarios<br>Dentro de la institución de   |    |     |

peligros con reconocen los peligros, se  
 participación de calculan los riesgos, se realiza  
 todos los niveles una respectiva valoración con  
 de la empresa participación de los trabajadores  
 de todos los niveles de la  
 institución y se actualiza si  
 quiera una (1) vez al año o cada  
 que se presenten eventos o  
 cambios dentro de la institución  
 ligados a estos.

4.1.3 Distinguir las  
 sustancias  
 catalogadas como  
 carcinógenas o con  
 toxicidad aguda

¿En la empresa se procesa,  
 manipula o trabaja con  
 sustancias o agentes catalogadas  
 como carcinógenas o con  
 toxicidad aguda, causantes de  
 enfermedades que se encuentran

en la tabla de enfermedades  
establecidas por la norma,  
realizando énfasis en los riesgos  
asociados a las mismas y  
realizando acciones de mejora  
planteadas al respecto?

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
| 4.1.4 | Sondeos ambientales, químicos, físicos y biológicos | La empresa realiza sondeos ambientales de los riesgos prioritarios, que descienden de peligros químicos, físicos y/o biológicos | No se evidencia cumplimiento del presente ítem |
|-------|---|---|--|

---

Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos

---

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
| 4.2.1 | Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos | Se llevan a cabo medidas de prevención y control guiándose con los resultados obtenida de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos | No se evidencia cumplimiento del presente ítem |
|-------|---|---|--|

|       |  |  |  |
|-------|--|--|--|
|       | identificados  | (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los primordiales y ejecutándose de acuerdo con el orden de jerarquización, de ser factible y priorizar la intervención en la fuente y el medio |  |
| 4.2.2 | Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los | ¿La institución analiza el desarrollo por parte de los colaboradores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos,   | No se evidencia cumplimiento del presente ítem |

|       |   |   |
|-------|---|---|
|       | colaboradores   | químicos, de seguridad,<br>públicos, psicosociales, entre<br>otros)?  |
| 4.2.3 | Elaboración de<br>método,<br>instructivos, fichas<br>y protocolos de<br>SST     | ¿La empresa elabora métodos,<br>instructivos, fichas técnicas y<br>protocolos de SST en caso de<br>ser requeridos y son bríndalos a<br>los colaboradores  |
| 4.2.4 | Inspecciones<br>sistemáticas a las<br>instalaciones,<br>maquinaria o<br>equipos | Se desarrolla formatos para<br>registros a fin de la realización<br>de visitas de control<br>Realizan visitas de inspección<br>periódica a las instalaciones,<br>maquinaria o equipos, incluidos<br>los relacionados con la<br>prevención y atención de |

|       |                   |                                  |
|-------|-------------------|----------------------------------|
|       |                   | emergencias; con la              |
|       |                   | participación del COPASST        |
|       |                   | Se realiza con periodicidad      |
|       |                   | revisión a las instalaciones,    |
|       | Mantenimiento     | equipos, máquinas y              |
|       | periódico de      | herramientas, según lo           |
| 4.2.5 | instalaciones,    | establecido en los informes de   |
|       | equipos, máquinas | visitas de inspección o reportes |
|       | y herramientas    | de condiciones inseguras y los   |
|       |                   | manuals y/o las fichas técnicas  |
|       |                   | de los mismos                    |
|       | Entrega de        | Se realiza de parte de la        |
|       | Elementos de      | institución hacia los            |
| 4.2.6 | Protección        | colaboradores la entrega de los  |
|       | Personal y        | EPP que se requieran Y SE        |
|       | capacitación de   | reponen oportunamente,           |

uso adecuado conforme a las condiciones en las que se evidencien o de uso  
Se capacita adecuadamente la persona en cada uno de los EPP suministrados

---

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

---

| Numeral | Item   | Criterio  | Cumplimiento |    |     | Observaciones |
|---------|--|---|--------------|----|-----|---------------|
|         |  |   | Si           | No | N/A |               |
| 5.1.1   | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias | Se cuenta con el plan establecido de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el que se identifican las amenazas, se evalúan y analiza la vulnerabilidad |              |    |     |               |

|       |  |  |  |
|-------|--|--|--|
| 5.1.2 | <p>Brigada de<br/>prevención<br/>conformada,<br/>capacitada y<br/>dotada</p> | <p>Como mínimo, el plan incluye:<br/>planos de emplazamiento que<br/>identifiquen zonas y salidas de<br/>emergencia, al igual que<br/>señalización, simulacros al<br/>menos uno (1) al año, y se<br/>implementan en todos los<br/>centros de trabajo que han<br/>divulgado</p> <p>Se encuentra conforma, capacita<br/>y dota a la brigada de<br/>prevención, preparación y<br/>respuesta ante emergencias<br/>(primeros auxilios, contra<br/>incendios, evacuación, etc.),<br/>según las necesidad y tamaño de</p> | <p>Se evidencian planos<br/>desactualizados, se debe<br/>actualizar con modificaciones<br/>realizadas en los últimos dos<br/>años.</p> |
|-------|--|--|--|

---

la institución.

---

Verificación del Sistema de Gestión de SST

---

Gestión y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

---

| Numeral | Item   | Criterio  | Cumplimiento |    |     | Observaciones |
|---------|--|---|--------------|----|-----|---------------|
|         |  |   | Si           | No | N/A |               |
| 6.1.1   | Definición de indicadores del Sistema de Gestión de SST de acuerdo condiciones de la empresa | Se definen indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones en las que se encuentre institución, se tienen en cuenta los indicadores mínimos citados en el capítulo IV de esta decisión<br>¿Se tienen a disposición los hallazgos obtenidos en la evaluación del Sistema de |              |    |     |               |

|       |  |   |                        |
|-------|--|---|------------------------|
|       |  | Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según se dicta en los indicadores mínimos definidos en la presente resolución?  |                        |
| 6.1.2 | Auditoría anual  | ¿La empresa realiza la auditoría anual, que es planificada con la participación de COPASST?   |                        |
|       | Inspección anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | La alta dirección, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, abarca una revisión como mínimo una (1) vez al año, según lo mencionado en el artículo 2.2.4.6.30. del decreto 1072 de 2015 |                        |
| 6.1.3 | Inspección anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría |   |                        |
| 6.1.4 | Planificación de la  | ¿La alta dirección abarca una   | Solicitar la evidencia |

---

auditoría con el COPASST revisión siquiera una (1) vez al año y comunica los resultados al COPASST y al responsable del SG-SST? documental de la revisión anual.

---

Mejoramiento

---

| Numeral | Item  | Criterio  | Cumplimiento |    |     | Observaciones |
|---------|---|---|--------------|----|-----|---------------|
|         |   |   | Si           | No | N/A |               |
| 7.1.1   | Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo | ¿Se definen e implementan acciones preventivas y/o correctivas necesarias según los resultados de la supervisión, inspección, medición de los indicadores del SG-SST, entre otros, y las recomendaciones del COPASST? |              |    |     |               |

|       |  |   |
|-------|--|---|
| 7.1.2 | Acciones de mejora de acuerdo a la revisión por la alta dirección            | ¿Después de ser aprobadas por la alta dirección, Cuando es evidente que las medidas de prevención y control relacionadas con riesgos y peligros son insuficientes o pueden dejar de ser efectivas, la institución adopta medidas correctoras, preventivas y/o mejora para rectificar los hallazgos? |
| 7.1.3 | Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes en el trabajo y | ¿Las medidas preventivas y/o correctoras necesarias se definen y aplican a partir de los hallazgos de la investigación de los accidentes de trabajo y de la   |

|   |   |
|---|---|
| enfermedades<br>laborales   | determinación de sus causas<br>básicas e inmediatas, al igual<br>que de las enfermedades<br>profesionales.?   |
| 7.1.4<br>Plan de<br>Mejoramiento e<br>accionamiento de<br>medidas y acciones<br>correctivas | ¿La empresa cuenta con un plan<br>de mejoramiento y acciona<br>medidas y acciones correctivas,<br>sugeridas por autoridades<br>administrativas y de las<br>administradoras de riesgos<br>laborales? |

---

**Nota:**

**Tabla 6***Oportunidad de Mejora y Justificación*

| Item   | Oportunidades de Mejora   | Justificación  |
|--|---|--|
| Capacitación COPASST   | Integrar la capacitación en COPASST dentro de una cultura organizacional que valore y promueva la previsión de riesgos laborales como parte integral en las operaciones.  | Las empresas están obligadas por ley a garantizar la seguridad y salud de sus colaboradores.<br><br>Integrar la capacitación del COPASST asegura que se cumpla en la empresa con las normativas laborales y evite sanciones legales por incumplimiento.  |
| Inducción y reinducción en el Sistema de Gestión de SST, actividades de Promoción y Prevención-PyP | Implementar actividades de inducción y reinducción para personal nuevo y antiguo dentro de la empresa, Asegúrate de que la alta dirección esté comprometida con la promoción y prevención de los riesgos laborales. Esto incluye asignar recursos adecuados, establecer objetivos claros y comunicar la importancia de la seguridad y salud de los colaboradores a todos los niveles de la empresa. | La inducción y reinducción en el SG-SST contribuyen a fomentar una cultura de seguridad en la organización. Al capacitar a los trabajadores sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los procedimientos de seguridad, se crea una conciencia colectiva para priorizar la salud y bienestar en el entorno laboral |

|  |  |   |
|--|--|---|
| Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST | <p>Incorporar herramientas tecnológicas como software especializado en gestión de riesgos laborales. Esto facilitará la recolección, análisis y seguimiento de datos relacionados con la SST.</p>                    | <p>Es crucial para garantizar la eficacia y la continuidad de este sistema en cualquier organización, Evaluar estos impactos permite identificar los riesgos potenciales y tomar medidas preventivas para mitigarlos, reduciendo así la probabilidad de enfermedades o accidentes, también ayuda al cumplimiento legal en la organización y previene posibles sanciones o multas.</p> |
| Entornos saludables y estilos de vida.                             | <p>Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de los programas de bienestar, recopilar retroalimentación de los empleados y ajustar las estrategias según sea necesario para mejorar los resultados.</p> | <p>Un estilo de vida saludable se traduce en mayor energía, concentración y capacidad para realizar tareas de manera eficiente. Esto beneficia tanto a nivel laboral como académico, mejorando el rendimiento y la productividad.</p>   |

---

---

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos</p>                          | <p>Implementar mediciones periódicas y análisis de los lugares de trabajo con el fin de asegurar las condiciones adecuadas de los lugares de trabajo.</p>                                | <p>Las mediciones son fundamentales para comprender y evaluar el estado de un ambiente laboral, identificar posibles impactos negativos, monitorear la calidad del ambiente laboral, tomar decisiones informadas para la gestión y conservación de las condiciones laborales.</p>                              |
| <p>Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos hallados.</p> | <p>Realizar actividades de prevención y control de los peligros y riesgos identificados, esto ayudan en la mejora de las condiciones laborales y tener lugares de trabajo adecuados.</p> | <p>La importancia de implementar medidas de prevención y control de riesgos es proteger la salud y la seguridad en las personas involucradas. Esto abarca a los trabajadores, residentes, visitantes u otras partes interesadas que puedan estar expuestas a peligros o riesgos en un determinado entorno.</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| Verificación del uso por parte de los colaboradores de las medidas de prevención y control | Realizar seguimiento continuo a los trabajadores, logrando así la identificación del cumplimiento de los temas establecidos en medida de prevención y control de parte de los colaboradores. | Validar el cumplimiento de las medidas de prevención adecuadas reduce el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales, tanto empleadores como trabajadores tienen responsabilidades en materia de seguridad laboral. Los trabajadores deben participar activamente en la aplicación de las medidas de prevención y control, y la verificación es parte de esta responsabilidad compartida. |
|--|--|---|

---

**Nota:**

**Tabla 7**

*Impacto de SST de los demás procesos de la empresa conforme a las oportunidades de mejora identificadas*

| Proceso   | Oportunidad de Mejora  | Impacto en SST   |
|---|--|--|
| Desarrollo organizacional y Recursos Humanos                              | Integrar la capacitación en COPASST dentro de una cultura organizacional que valore y promueva la previsión de riesgos laborales como parte integral en las operaciones.   | Garantizar que el personal que integra el comité tenga los conocimientos adecuados para llevar a cabo su papel dentro de este.   |
| Personal operativo (Administrativo, Fitoterapeutas, Servicios generales). | Implementar actividades de inducción y reinducción para personal nuevo y antiguo dentro de la empresa, Asegúrate de que la alta dirección esté comprometida con la promoción y prevención de los riesgos laborales. Esto incluye asignar recursos adecuados, establecer objetivos claros y comunicar la importancia de la seguridad y salud de los | La implementación de actividades de inducción y reinducción en SST, respaldada por la responsabilidad de la alta dirección, no solo beneficia la seguridad y salud en los trabajadores, sino que también tiene impactos positivos en la cultura organizacional, la productividad y la reputación de la empresa |

colaboradores a todos los niveles de  
la empresa.

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Personal operativo<br/>(Administrativo,<br/>fitoterapeutas,<br/>Servicios<br/>generales).</p> | <p>Incorporar herramientas tecnológicas como software especializado en gestión de riesgos laborales. Esto facilitará la recolección, análisis y seguimiento de datos relacionados con la SST.</p>                    | <p>La incorporación de herramientas tecnológicas en la gestión de riesgos laborales no solo facilita la recopilación, análisis y seguimiento de datos, sino que también mejora la eficiencia, la efectividad y la capacidad de adaptación de un programa de SST.</p> |
| <p>Personal operativo<br/>(Administrativo,<br/>Fioterapeutas,<br/>Servicios<br/>generales).</p>  | <p>Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de los programas de bienestar, recopilar retroalimentación de los empleados y ajustar las estrategias según sea necesario para mejorar los resultados.</p> | <p>Las evaluaciones periódicas para medir el impacto de los programas de bienestar, recopilar retroalimentación de los empleados y ajustar las estrategias según sea necesario puede tener un impacto significativo y positivo en la SST,</p>                        |

---

así como en el bienestar general de los empleados.

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Personal operativo<br/>(Administrativo,<br/>Fioterapeutas,<br/>Servicios<br/>generales).</p> | <p>Implementar mediciones periódicas y análisis de los lugares de trabajo con el fin de asegurar las condiciones adecuadas de los lugares de trabajo.</p>                                | <p>La implementación de mediciones periódicas y análisis de lugares de trabajo en SST tiene un impacto positivo tanto en la protección de los trabajadores como en la eficiencia y el cumplimiento de la empresa.</p>                    |
| <p>Personal operativo<br/>(Administrativo,<br/>Fioterapeutas,<br/>Servicios<br/>generales).</p> | <p>Realizar actividades de prevención y control de los peligros y riesgos identificados, esto ayudan en la mejora de las condiciones laborales y tener lugares de trabajo adecuados.</p> | <p>Realizar actividades ligadas a la prevención y control de peligros y riesgos no solo es una obligación legal, sino también una inversión en el bienestar de los colaboradores y en la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.</p> |
| <p>Personal operativo<br/>(Administrativo,</p>  | <p>Realizar seguimiento continuo a los trabajadores, logrando así la</p>   | <p>El seguimiento continuo de trabajadores en SST tiene un</p>   |

---

|  |   |  |
|--|---|--|
| Fisioterapeutas,<br>Servicios<br>generales). | identificación del cumplimiento de<br>los temas establecidos en medida de<br>prevención y control de parte de los<br>colaboradores. | impacto positivo al mejorar la<br>seguridad en el lugar de trabajo,<br>promover una cultura de<br>prevención y cumplir con las<br>normativas legales vigentes. |
|--|---|--|

---

**Nota**

## **Costos Ocultos de un Accidente de Trabajo y una Enfermedad Laboral en Medicina**

Los gastos de accidentes y las enfermedades laborales no siempre son evidentes o directamente medibles, pero que tienen un impacto significativo en las empresas, los trabajadores y la sociedad en general.

Existen dos tipos de costos, directos e indirectos, el término costos tiene dos significados, uno hace alusión a la suma de esfuerzos y recursos que se han invertido para producir una cosa y el segundo hace alusión a lo que es sacrificado o desplazado en lugar de la cosa elegida.

(Delgado, P. y Rincón, C. 2018).

Cuando los empleados que han sufrido accidentes de trabajo son retirados de su puesto de trabajo, de una manera temporal o definitiva, constituye una de las pérdidas de recursos humanos más importantes.

### **En los Costos Directos de un Accidente se Encuentran**

#### ***Salario del Accidentado***

Este costo incluye el salario perdido del trabajador lesionado debido a la incapacidad para trabajar durante el período de recuperación.

#### ***Horas de Atención Médica***

Incluye los gastos relacionados con la atención médica inmediata, como consultas médicas, exámenes, tratamientos, medicamentos y procedimientos quirúrgicos, tanto en el corto como en el largo plazo.

#### ***Costo de Ambulancia***

Los gastos asociados con el transporte de emergencia del lugar del accidente al centro médico más cercano. Esto puede incluir el costo de la ambulancia, los servicios médicos de emergencia y cualquier tratamiento administrado durante el transporte.

### ***Penalización por Accidente***

Algunas jurisdicciones imponen multas o sanciones a las empresas por accidentes laborales, especialmente si se determina que la empresa no cumplió con lo establecido en las normas de SST.

### ***Daños Materiales***

Cuando el accidente causa daños a la propiedad, ya sea equipos, maquinaria, herramientas u otras instalaciones, los costos de reparación o reemplazo deben ser considerados

### **Costos indirectos por accidente de trabajo**

#### ***Sanciones***

Las sanciones regulatorias pueden incluir multas, penalidades legales y la posibilidad de una mayor supervisión por parte de las autoridades competentes.

#### ***Incremento de Costos Asegurados***

Los incidentes recurrentes pueden resultar en primas de seguros más altas y mayores costos de cobertura, lo que afecta negativamente la rentabilidad a largo plazo.

#### ***Costos Comerciales***

Una reputación dañada puede llevar a la pérdida de clientes, contratos y oportunidades comerciales, lo que afecta la estabilidad financiera y el crecimiento futuro de la IPS.

#### ***Costos Administrativos***

La gestión de reclamaciones, informes de incidentes y el cumplimiento normativo puede requerir recursos adicionales y aumentar la carga administrativa sobre el personal.

#### ***Imagen de la Empresa***

Una imagen pública negativa puede tener repercusiones a largo plazo en la percepción de la empresa por parte de los empleados, clientes, inversionistas y la comunidad en general.

### ***La enfermedad laboral***

Es el resultado de una interacción prolongada con un riesgo en el trabajo a condiciones peligrosas, o como resultado de un incidente dentro del mismo entorno.

### **En los Costos directos de una Enfermedad laboral se Encuentran**

#### ***Medidas Preventivas***

Invertir en medidas de prevención puede requerir la adquisición de equipos de protección, capacitación especializada y consultoría externa, lo que representa un costo adicional para la empresa.

#### ***Ausentismo por Terapias a Causa de la Enfermedad***

Además del costo de los tratamientos médicos, el ausentismo prolongado puede resultar en una disminución de la productividad y un aumento de los costos laborales.

#### ***Prestaciones Sociales por Incapacidad***

La empresa puede enfrentar costos adicionales asociados con la administración de los programas de incapacidad y la contratación de personal temporal.

#### ***Capacitación del Reemplazo***

Capacitar a nuevos empleados para cubrir las responsabilidades de aquellos que están ausentes debido a enfermedades laborales puede requerir recursos financieros y de tiempo significativos.

#### ***Costo por Hora de Trabajador que Realiza el Reemplazo***

Contratar personal temporal o pagar horas extras a otros empleados para cubrir las ausencias puede resultar en costos adicionales de mano de obra.

### **Costos Indirectos por Enfermedad Laboral de Trabajo**

#### ***Pérdida en Rendimiento***

La falta de personal capacitado y experimentado puede resultar en una disminución del rendimiento y la calidad del trabajo.

### ***Obligaciones Jurídicas***

Las enfermedades laborales pueden desencadenar disputas legales, demandas de compensación y la necesidad de asesoramiento legal especializado, lo que aumenta los costos legales y administrativos de la empresa.

### ***Atención Psicológica en Caso de Aplicar***

Proporcionar apoyo psicológico a los empleados afectados por enfermedades laborales puede requerir la contratación de profesionales de salud mental y la implementación de programas de bienestar emocional, lo que representa un costo adicional para la empresa.

### **¿Cómo Podemos Evitarlo?**

En IPS Médica 2000, se tiene una mirada hacia el futuro con determinación para transformar una cultura de seguridad y reducir los costos asociados con accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Donde reconocen que priorizar la seguridad y bienestar del equipo trabajo, también están fortaleciendo una posición competitiva y una reputación en la industria de la salud.

Una oportunidad de mejora para la empresa medicina 2000, implica la implementación de tecnologías innovadoras y programas de capacitación avanzados que equipen a todos los empleados con las habilidades necesarias para detectar y minimizar los riesgos en el ambiente laboral. Podrán invertir en un Sistema de Gestión de seguridad de última generación que pueda permitir monitorear proactivamente las condiciones laborales y tomar medidas preventivas antes de que ocurran incidentes.

Además, Medicina 2000 podrá desarrollar una cultura de seguridad centrada en la prevención y la responsabilidad compartida. Donde se podrá fomentar la incorporación de todos los empleados en la identificación de riesgos y la implementación de soluciones, lo que no solo mejora la seguridad en el lugar de trabajo, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y compromiso del equipo de trabajo.

Medicina 2000 puede aprovechar la oportunidad de mejorar la actualización de los EPPS utilizados por sus trabajadores. Esto es acorde a lo instaurado por la normatividad actual, como la Resolución 1409 de 2012 en Colombia, que establece las exigencias mínimas de SST. La actualización de los EPP garantizará que los trabajadores estén protegidos adecuadamente contra los riesgos laborales y que cumplan con las normas establecidas de seguridad.

Siendo así, medicina 2000 al comprometerse lograra reducir tanto los costos directos como los indirectos asociados con los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Esto no solo les permitirá aumentar la rentabilidad y eficiencia operativa, sino que también se posicionará como líderes en responsabilidad social corporativa y cuidado del personal en la industria de la salud.

## Conclusiones

La implementación correcta de un SGSST dentro de una empresa en este caso de medicina 2000, permite un buen desarrollo de las actividades y procesos que se desarrollan dentro de estas, permite llevar un análisis establecido y constante, que junto con el ciclo de mejora (PHVA), permite que la institución crezca como empresa y sea más reconocida, permitiendo dar cumplimiento normativo y llevando sus procesos según los establezca cada una de estas, por eso conocer la organización, estructura y desarrollo de los procesos dentro de un SGSST, es prioritario para saber el manejo de planes, actividades que se deben de llevar a cabo para su buen desarrollo.

La creación de este documento exhaustivo no solo demuestra el compromiso de Medicina 2000 con la seguridad laboral, sino también su capacidad para adaptarse y cumplir con las regulaciones en constante evolución. Este sistema integral no solo servirá como una guía para prevenir accidentes y enfermedades laborales, sino que también establecerá un estándar elevado para la protección del personal y el entorno de trabajo. Al implementar este sistema, Medicina 2000 no solo cumplirá con las regulaciones, sino que también promoverá una cultura de seguridad proactiva y continuará mejorando sus prácticas laborales para el beneficio de todos los empleados.

Teniendo en cuenta el desarrollo de cada unidad, corroboró la importancia que tiene, dentro de cada organización el área de SST para la ejecución de los aspectos correspondientes. Desde una perspectiva técnica, se ha adquirido un entendimiento sólido sobre la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo conforme a los estándares. Este conocimiento técnico se ha complementado con una comprensión integral de los marcos normativos y legales que rigen la

materia, lo cual resulta fundamental para garantizar el cumplimiento normativo y la protección efectiva de los trabajadores. Se han proporcionado bases sólidas para abordar los desafíos en seguridad y salud en el trabajo de manera efectiva, brindándonos herramientas para enfrentar con éxito los retos en este ámbito tan importante para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las organizaciones.

La puesta en práctica del SG-SST en MEDICINA 2000 requiere un compromiso firme de la alta dirección, la participación de todos los niveles de la organización y el cumplimiento estricto de las normativas legales en materia de SST en Colombia.

### Referencias Bibliográficas

- Carreño, D. G., Ardila, K. N., & Osorio, L. P. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 15(2), 37-57.  
<https://www.redalyc.org/journal/5602/560268689003/>
- Consejo Colombiano de Seguridad (2012). Guía para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8306/3/Anexo1\\_Gu%C3%ADaT%C3%A9cnicaColombianaGTC452012.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8306/3/Anexo1_Gu%C3%ADaT%C3%A9cnicaColombianaGTC452012.pdf)
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. República de Colombia. (p.108,109).  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo (1986). Resolución 2013 de 1986 por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo. Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Trabajo. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986/>
- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Open this document with ReadSpeaker docReader República de Colombia.  
[https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares

Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Open this document with ReadSpeaker docReader República de Colombia.

[https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. República de Colombia.

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio de Trabajo (2018). Manual Guía para la construcción de los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Open this document with ReadSpeaker docReader Bogotá, Colombia. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/guia-indicadores-sgsst.pdf>

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Organización internacional del trabajo (2011). Sistema de gestión de la SST

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Ginebra, Suiza. <http://goo.gl/uURSGy>