

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Dr. Christian Rafael Herazo Miranda
Secretario General

Monica Maria Garcia
Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

febrero - 2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	5
1. GENERALIDADES DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	6
Descripción General de la Entidad.....	6
Misión institucional	7
Visión estratégica.....	7
Objetivos Institucionales.....	7
Estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	8
Modelo de operación por proceso y sus responsables.....	9
2. DEFINICIONES.....	10
3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	10
4. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	10
5. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
6. LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEBERÁ CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS:.....	11
7. OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos	12
Alcance	13
8. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL LIDER FRENTE AL SG-SST.....	13
9. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
9.1 Recurso Humano	16
9.2 Recurso Financiero	17
9.3 Recurso Técnico.....	17
9.4 Recurso Locativo.....	17
9.5 Recurso Físico y Tecnológico	17
10. MARCO NORMATIVO	18
11. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES ARL.....	18
12. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG-SST.....	18
12.1 De los trabajadores independientemente de su vinculación laboral	18
12.2 Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).....	20

12.3 Responsabilidades Comité de Convivencia Laboral.....	20
12.4 Responsabilidades de la Brigada de Emergencias.....	21
13. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Formación.....	22
14. DOCUMENTACIÓN.....	23
15. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DEL SST	24
16. COMUNICACIÓN.....	26
17. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	27
18. EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	28
19. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	28
20. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	28
21. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	29
21.1 Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST	29
21.2 Indicadores del SG-SST	30
21.3 Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	31
21.4 Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	31
21.5 Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	32
22. SUPERVISION Y MEDICION DE LOS RESULTADOS.....	35
23. GESTION DE LOS PELIGROS Y RIESGOS.....	35
Programa de Higiene y Seguridad Industrial.....	35
Objetivos.....	35
Actividades.....	35
Diagnóstico de las Condiciones de Trabajo	35
24. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL	36
25. PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS	39
Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo.....	39
Objetivos	39

Actividades	40
Diagnóstico Condiciones de Salud de los Servidores Públicos	41
Exámenes Médicos Ocupacionales para Contratistas.....	41
Programa Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco.....	41
Objetivos	42
Actividades.....	42
26. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	43
27. GESTIÓN DEL CAMBIO.....	44
28. CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS (ADQUISICIONES).....	44
29. CONTRATACIÓN.....	45
30. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST	46
31. ALCANCE DE LA AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	47
32. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	48
33. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.....	50
34. ACCIONES DE MEJORA	53
35. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA	54
ANEXO 1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	55

INTRODUCCION

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un conjunto de disciplinas que busca el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, y la prevención de los accidentes y las enfermedades relacionadas con las labores desempeñadas. Para tal fin, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo a través de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo y que pudieran poner en peligro el bienestar de los trabajadores como principios fundamentales del proceso que rige la gestión de los riesgos.

Los cambios en las condiciones laborales, en la administración de las organizaciones, en las necesidades y expectativas de los clientes y/o usuarios, la tecnología, la informática y la complejidad del mundo en que vivimos y trabajamos, entre otros, han hecho que desde hace años se considere el enfoque sistemático como la respuesta a la gestión de los riesgos organizacionales, incluidos los de seguridad y salud en el trabajo, es por eso que la tendencia mundial en las 3 últimas décadas es la introducción de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en las organizaciones, siendo reconocido por los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Colombia se ha adherido a este modelo, inicialmente a partir de la Ley 1562 de 2012 y de manera formal con el Decreto 1072 del 25 de mayo de 2015 emitido por el Ministerio del Trabajo, el cual tomó como guía las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH) publicadas en 2001 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, son herramientas de implementación para la gestión de los riesgos laborales, que aplican a cualquier tipo de Organización, independientemente de su tamaño, complejidad, producto y/o servicio, factores de riesgos, ubicación geográfica, entre otros, debido a su metodología lógica y secuencial pero flexible ante los cambios y adaptable a las organizaciones siendo compatible con otros sistemas de gestión. Es por esto que las Administradoras de Riesgos Laborales están en la tarea de facilitar el cambio de Programa de Salud Ocupacional a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y por ende este documento se convierte en un aporte más a este logro.

1. GENERALIDADES DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Descripción General de la Entidad

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es un organismo del orden nacional, de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con autonomía administrativa y financiera. Le corresponde ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Nit:	800.217.123-2
Razón Social:	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
Dirección:	Calle 24 A No. 59 - 42 Torre 4 Piso 3 y Calle 26 No. 57-41 Torre 8 Piso 11 Centro Empresarial Sarmiento Angulo
Ciudad:	Bogotá
Departamento:	Cundinamarca
Teléfono:	3274000
Proceso Productivo:	Administrativo
Jornada Laboral:	lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.; 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y 9:00 a.m. a 6:00 p.m., de conformidad con la Resolución No. 20157000034917 de junio 23 de 2015 donde se establecieron tres horarios de con una (1) hora de almuerzo.
Seguridad Social:	Afiliados a los riesgos laborales ARL Positiva
Clase o Tipo de Riesgo Asignado:	1 (Menor Riesgo) y IV (Auxiliares con funciones de conductor)

Código Actividad Económica: 1751201

La planta provisional de la Entidad está compuesta por:

Niveles Planta Global	Planta Global
Directivo	4
Asesor Sector Defensa	6
Jefes de Oficina	4
Profesional de Defensa	44
Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa	14
Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa	22
Total	94

Misión institucional

Que la Misión de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada consiste en “Ejercer el control, inspección y vigilancia de los servicios de vigilancia y seguridad privada, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el servicio público de la seguridad privada, promoviendo las buenas prácticas empresariales con el fin de garantizar la confianza pública, desarrollando mecanismos que promuevan la calidad, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia para el fortalecimiento del sector.”

Visión estratégica

Que la Visión de la Entidad busca que “En el **2022** la SuperVigilancia será reconocida a nivel nacional como una entidad líder en la inspección, control y vigilancia, apoyados en la coordinación interinstitucional, con un equipo humano técnico capacitado, aplicando y promoviendo buenas prácticas de operación, soportados en innovación y tecnología, contribuyendo a la protección de los derechos humanos y al crecimiento y fortalecimiento del sector de la vigilancia y seguridad privada”.

Objetivos Institucionales

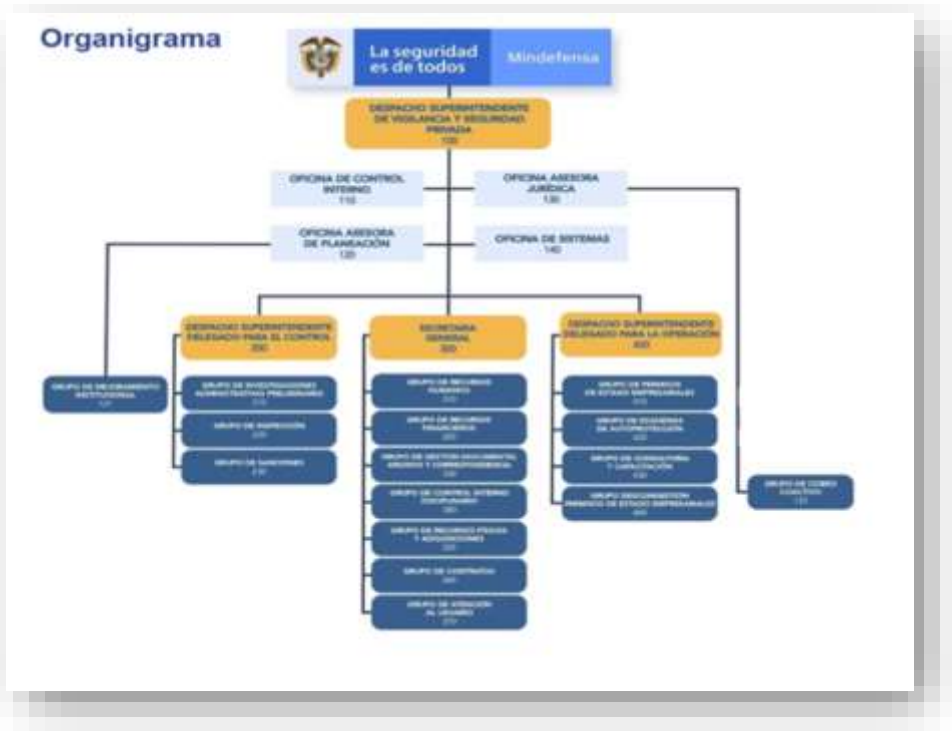
La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada le corresponde ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada para alcanzar los siguientes objetivos estratégicos de acuerdo al plan estratégico:

1. Realizar una reingeniería institucional a nivel técnico, físico y humano que facilite la prestación de nuestros servicios.
2. Fortalecer los mecanismos de control, inspección y vigilancia en cumplimiento al acuerdo de paz y la misión de la entidad.
3. Fomentar la formalización del sector para generar dinámicas empresariales que incentiven su crecimiento.

Estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Mediante Decreto 2355 del 17 de julio de 2006, se modificó la estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y de acuerdo a lo consagrando en los numerales 13 y 14 del artículo 6° de mismo decreto establece como una de las funciones del Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada “Crear, organizar y conformar mediante resolución interna y con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo para atender las necesidades del servicio y el cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de los objetivos, políticas y programas de la Superintendencia, indicando las funciones que deban cumplir y los responsables de las mismas” y “Distribuir los cargos de la planta de personal global, de acuerdo con la organización interna, las necesidades de la Entidad y los planes y programas trazados por el Superintendente”.

El Decreto 092 de 17 de enero de 2007, modificó y determinó el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades que integran el sector defensa.



Modelo de operación por proceso y sus responsables

El SGC de la SuperVigilancia se fundamenta en el modelo de operación por procesos, a partir de una visión funcional de su Mapa de procesos en el que se integran, todas las actividades que realizan las distintas áreas del esquema organizacional. La caracterización de los procesos y los procedimientos de cada uno de ellos se encuentran en la Suite Visión Empresarial, al igual que los documentos que le generan valor al desarrollo de los mismos, los cuales son identificados, controlados y ejecutados por todos y cada uno de los funcionarios y contratistas asociados a ellos.



El mapa de procesos se encuentra estructurado con los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación necesarios para la operación de la Entidad.

Cada proceso tiene definido procedimientos, formatos, Manuales, Instructivos, políticas con sus responsables al igual que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La documentación debe ser consultada en la Suite Visión Empresarial.

2. DEFINICIONES

Ver definiciones al final del documento “Anexo 1”

3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

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

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una organización.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para su efecto, el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada abordará la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que incluya la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se adaptó de acuerdo con las características y el tamaño de la Entidad, está centrado en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados a cada una de las actividades propias de la SuperVigilancia y será integrado con el Sistema de Gestión de la calidad.

5. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Mediante Resolución No. 20203100023537 de mayo 20 de 2020 la SuperVigilancia actualizó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cual se estableció: “La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, es un organismo del orden nacional, adscrito al Ministerio de la Defensa, con autonomía administrativa, financiera. Le corresponde ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el servicio público de la seguridad privada, promoviendo las buenas prácticas empresariales con el fin de garantizar la confianza pública, desarrollando mecanismos que promuevan la calidad, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia para el fortalecimiento del sector. Para Garantizar el cumplimiento de los fines del Estado y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la SuperVigilancia se compromete con:

- El fortalecimiento y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para contribuir con el bienestar físico, mental, social y del medio ambiente de todos sus colaboradores, promoviendo los programas de gestión de Medicina Preventiva y de Higiene y Seguridad Industrial dirigidos a la vigilancia, prevención y mantenimiento de la salud de los colaboradores.
- Promover la cultura de seguridad y salud en el trabajo en los servidores públicos, contratistas, trabajadores en misión, pasantes, proveedores y partes interesadas de la SuperVigilancia, convirtiéndola en un estilo de vida y de autocuidado, minimizando los riesgos en el sitio de trabajo y dar cumplimiento con la normatividad vigente. Así mismo, asignar los recursos humanos, tecnológicos, financieros necesarios para el seguimiento y la mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dar cumplimiento con el SG-SST mediante el desarrollo de estrategias, programas y actividades tendientes al bienestar integral de los trabajadores y los colaboradores, quienes a su vez se comprometen a informar de manera oportuna sus condiciones de salud, los peligros y los riesgos laborales en las instalaciones de la Entidad, para construir conjuntamente acciones de mejora para la madurez del sistema.

6. LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEBERÁ CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

1. Establecer el compromiso de la alta dirección con la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la debida gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica y apropiada a la naturaleza de los peligros y al tamaño de la SuperVigilancia.

3. Ser concisa, redactada con claridad, fechada y firmada por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada.
4. Ser difundida a todos los niveles de la organización y ser accesible a todos los servidores públicos y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo como en la Entidad.

7. OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo General

Es lograr la madurez del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo a través de la mejora continua, el desarrollo de los diferentes planes institucionales y los sistemas de vigilancia epidemiológica para prevenir incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones que puedan poner en riesgo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y partes interesadas de la Supervigilancia.

Objetivos Específicos

- Identificar y controlar los peligros, valorar los riesgos asociados a las labores de los servidores públicos y partes interesadas de la entidad, a través de las inspecciones de seguridad, mediciones ambientales e investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Diagnosticar las condiciones de salud de los trabajadores y partes interesadas a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, la batería de riesgo psicosocial e implementar los sistemas de vigilancia epidemiológica para brindar acompañamiento en actividades de promoción y prevención de la salud.
- Generar la cultura del autocuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores y partes interesadas, a través de las diferentes actividades y estrategias contempladas en el Plan de Capacitación y en el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar seguimiento a las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (Copasst), así como las del Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de emergencias de la Entidad para el fortalecimiento del SG-SST.
- Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

- Asignar los recursos humanos, tecnológicos, financieros necesarios para la implementación y ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los integrantes de la Brigada de Emergencias a través del Plan de Capacitación del SG-SST, con el fin de atender de manera oportuna las situaciones de emergencia y/o accidentes de trabajo que resulten de las actividades diarias del proceso y/o eventos naturales.
- Propender la seguridad y salud de todos los trabajadores, y partes interesadas mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Alcance

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica para todos los trabajadores de la SuperVigilancia vinculados directamente, partes interesadas o a través de contratos por prestación de servicios o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos de trabajo.

8. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL LIDER FRENTE AL SG-SST

El Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de acto administrativo, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;
- Asignar y comunicar las Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. Designar el responsable del SG-SST cuyo perfil deber ser acorde con los establecido con la normatividad vigente (Especialista en SST y cursos de 50 horas de SST).
- Realizar la rendición de cuentas al interior de la entidad en relación con su desempeño a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables del SG-SST, esta debe ser por lo menos una vez al año y debe quedar documentada.

- Asegurar 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. Adicionalmente, para que los responsables del SG-SST (Copasst, CCL, Brigada de Emergencias) cumplan a cabalidad con sus funciones.
- Gestionar los peligros y riesgos adoptando disposiciones efectivas para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, estableciendo controles para prevenir daños en la salud de los servidores públicos y las partes interesadas independientemente de si vinculación laboral en los equipos e instalaciones.
- Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).
- Garantizar la consulta y participación de los servidores públicos y partes interesadas en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación de las actividades que desarrolle el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST, del Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de Emergencias.
- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos y partes interesadas de la Entidad, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y facilitar la participación de los trabajadores.
- Realizar seguimiento a los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos del SG-SST.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual deberá estar plasmada en la matriz legal y debe ser actualizada en la medida de nuevas normas aplicables a la entidad.
- Garantizar que el plan de trabajo anual de SST cumpla con los objetivos propuestos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. En este se debe establecer las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.
- Asegurar el reporte de los accidentes y las enfermedades laborales, a las autoridades competentes cuando lo amerite de conformidad con la normatividad vigente.

- Desarrollar actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como la promoción de la salud.
- Realizar evaluación al SG-SST anualmente, con el fin de determinar las acciones de mejora y la eficacia del sistema.
- Integrar los sistemas de gestión en cuanto a la planeación estratégica, procesos y procedimientos.

El LIDER DEL SG-SST tendrá las siguientes responsabilidades.

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de los servidores públicos y partes de interesadas en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con los jefes de las áreas y coordinadores, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con los jefes de las áreas y coordinadores los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la Entidad.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar de las reuniones citadas por el Grupo de Recursos Humanos para tratar temas de Seguridad y Salud en el trabajo.

La alta dirección asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de la Entidad independientemente de su vinculación laboral, por lo que asegura la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la Ley Colombiana para el adecuado funcionamiento, Para desarrollar la implementación

y las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con los siguientes recursos.

9. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

9.1 Recurso Humano

La Entidad cuenta con un recurso humano caracterizado por su sentido de responsabilidad, el Grupo de Recursos Humanos encargado de liderar las actividades concernientes a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promueve el desarrollo de programas y actividades encaminadas al bienestar físico, mental y social de los individuos que hacen parte integral de la SuperVigilancia.

Como apoyo a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se contará con personal interno y externo para planear, ejecutar, evaluar y realizar seguimiento:

Personal Interno

- Alta Dirección
- Control Interno
- Oficina Jurídica
- Oficina de Comunicaciones
- Grupo de Contratos
- Oficina Asesora de Planeación
- Grupo de Recursos Financieros
- Grupos internos de trabajo
- Brigada de Emergencias
- COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Trabajadores (Jefes, Coordinadores, Servidores Públicos y partes interesadas independientemente de su forma de contratación y vinculación).

Personal Externo

- Gestor y/o asesor de la Administradora de Riesgos Laborales
- EPS (Entidades Promotoras de Salud)
- IPS (Instituciones Prestadoras de Salud)
- Cuerpo oficial de bomberos y organismos del estado
- Policía Nacional
- Contratistas expertos en la materia
- Ministerio de Trabajo
- Proveedores de Elementos de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros
- Administración del edificio donde opera la entidad

- Ministerio de Defensa
- Secretaría de Salud, Ambiente, Movilidad entre otras.

9.2 Recurso Financiero

La entidad incluye dentro del presupuesto anual del Grupo de Recursos Humanos un rubro para las actividades inherentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, este es aprobado mediante comité directivo y se incluye en el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia.

9.3 Recurso Técnico

La Entidad cuenta con un Manual de Funciones para el desempeño de cada una de las actividades dentro de cada proceso, estos permiten a cada servidor público tener el conocimiento sobre las tareas que debe realizar dentro de su jornada laboral, para el caso de los contratistas las obligaciones se definen en el contrato respectivo.

Cuenta con recursos tecnológicos los cuales permiten informar de manera permanente a los servidores públicos y partes interesadas las actividades de bienestar a realizar, campañas educativas sobre promoción y prevención en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, cuenta con un Módulo del SG-SST en la Suite Visión Empresarial, el cual permite alojar la información relacionada con procedimientos, instructivos, objetivos, política de SST, condiciones de salud de los servidores públicos, partes interesadas y el seguimiento a los planes y programas de SST.

9.4 Recurso Locativo

La Entidad dispone para los trabajadores de dos sedes, cada una de ellas cuenta con servicios públicos (Agua, Alcantarillado, Luz y Teléfono), Baños para hombres y mujeres, oficinas modulares e individuales, zonas comunes, cafetería etc. Las instalaciones se encuentran debidamente señalizadas para facilitar la evacuación segura en caso de emergencia.

9.5 Recurso Físico y Tecnológico

La SuperVigilancia cuenta con medios tecnológicos (Computadoras, Impresoras, Escáner, Video Beam, Fotocopiadoras, Teléfonos, Elementos de Oficina, Cámaras Fotográficas, Circuito Cerrado de Televisión, auditorio etc.) para el desarrollo de sus funciones, incluidas las del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente, cuenta con vehículos para trasladar al personal de la Entidad, los cuales se encuentran en administración y custodia del Grupo de Recursos Físicos de la Entidad.

Cuenta con contratos de prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada y servicios generales de aseo y mantenimiento. Por último, dispone de elementos de seguridad industrial y para atención de emergencias, ubicados en cada una de las sedes (Botiquines Tipo B, FEL, Extintores, Chalecos, Señalización y Botiquines Personales para los Brigadistas).

10. MARCO NORMATIVO

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada dentro de su política de seguridad y salud en el trabajo, establece el cumplimiento de la legislación, para lo cual se mantendrá actualizado en la aplicabilidad legal vigente de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Matriz Legal.

Uno de los compromisos de la Entidad es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables, Decreto 1072 de mayo de 2015, artículo 2.2.4.6.12 (Libro 2 Capítulo 6) y la Resolución No. 0312 de 2019.

La SuperVigilancia tiene diseñado un Normograma para la fácil consulta de las normas que apuntan a la gestión de los procesos y procedimientos de la Entidad, además de consolidar la gestión pública de forma eficaz y eficiente. La oficina asesora jurídica como responsable de revisar y actualizar las normas de soporte jurídico necesarias para el logro de la misionalidad de la Entidad, es la responsable de validar la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES ARL

Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SG-SST.

12. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG-SST

12.1 De los trabajadores independientemente de su vinculación laboral

Los jefes y/o coordinadores de Grupo son responsables de velar por las condiciones de salud del personal a cargo, fomentando y asegurando que los procedimientos que establece la Entidad en SST los aplique el trabajador dentro de su jornada laboral, además deben intervenir y participar en el diseño de buenas prácticas para el desarrollo de las actividades diarias de los trabajadores.

- Conocer y adoptar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SuperVigilancia.

- Conocer el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Entidad y cumplir sus normas.
- Procurar el cuidado integral de la salud dentro y fuera de la Entidad (a través de pausas activas, chequeos médicos de forma regular por la EPS siguiendo las indicaciones del profesional, alimentación sana y ejercicio periódico para obtener un bienestar físico, mental y social adecuado en el lugar de trabajo).
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud al momento de realizar el examen médico ocupacional según Resolución No. 2346 de 2007 emanada por el Ministerio de la Protección Social.
- Conservar el orden, aseo en el lugar de trabajo y zonas comunes.
- Hacer uso de manera responsable de las herramientas y equipos de la Entidad.
- Seguir los procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo implementados en la Entidad.
- Participar activamente en las actividades de promoción y prevención promovidas por el COPASST, Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de Emergencias.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la SuperVigilancia.
- Informar toda condición peligrosa o práctica insegura y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo en el sitio de trabajo a través de los diferentes canales de comunicación establecidos por la Entidad (Correo electrónico, Buzón de Sugerencias, Reporte de Actos y Condiciones Inseguras entre otros).
- Utilizar los elementos de protección que sean necesarios para la realización de las actividades laborales entregados por la Entidad.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente que ocurra en el desarrollo de las actividades laborales de conformidad con el procedimiento de Reporte e Investigación de accidentes y enfermedades laborales.
- Participar activamente en las actividades de bienestar y capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Participar activamente en la investigación de los accidentes, incidentes y/o enfermedades laborales según corresponda.

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

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el COPASO hoy COPASST – Decreto 1072/15, debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de SST al interior de la Entidad, en el tiempo asignado legalmente para sus funciones: Por lo menos una reunión al mes y cuatro (4) horas semanales de trabajo. Este comité se reunirá de manera extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo o cuando se haya determinado un riesgo, con el responsable del área implicada.

El comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada será elegido por un periodo de dos años. El procedimiento para la elección del COPASST, es el que denota la ley mediante elección. Los representantes de la alta dirección de la Entidad serán seleccionados y elegidos por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada. Los representantes por los trabajadores serán elegidos mediante candidatización personal de los trabajadores y votación. Todo el proceso debe contar con los registros correspondientes.

Además del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, asumirá las funciones establecidas en la resolución de los comités internos de la Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada.

Realizar rendición de cuentas al interior de la entidad sobre la gestión de la Brigada y deber ser por lo menos una vez al año y/o cuando se requiera en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este informe servirá como insumo para la rendición de cuentas de la alta dirección.

12.3 Responsabilidades Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral de la Entidad de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad será elegido por un periodo de dos años. El procedimiento para la elección del Comité de Convivencia Laboral, es el que denota la ley mediante elección. Los representantes de la alta dirección de la Entidad serán seleccionados y elegidos por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada. Los representantes por los trabajadores serán elegidos mediante candidatización personal de los trabajadores y votación. Todo el proceso cuenta con los registros correspondientes.

El Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, en relación con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y asumirá las funciones establecidas en la

resolución de los comités internos de la Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada.

El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral y la diligencia de se encuentra establecido del artículo 34 al 36 de la resolución anterior.

Realizar rendición de cuentas al interior de la entidad sobre la gestión de la Brigada y deber ser por lo menos una vez al año y/o cuando se requiera en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este informe servirá como insumo para la rendición de cuentas de la alta dirección.

12.4 Responsabilidades de la Brigada de Emergencias

En cumplimiento con el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015 frente a la prevención, preparación y respuesta de emergencias, se conformó la Brigada de Emergencias y estableció el plan de prevención, preparación y respuesta ante Emergencias.

La brigada de la SuperVigilancia será la encargada de identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y controles existentes, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua

Los integrantes de la Brigada de Emergencias son voluntarios, y su perfil corresponde a personas dinámicas, serenas, ágiles, ordenadas, con sentido de responsabilidad y de mando, prudentes, con voluntad de servicio, compromiso y disposición e interés de trabajar en equipo, entre sus responsabilidades se encuentran:

- Identificar y aplicar un proceso de planificación en prevención, previsión, preparación, atención, mitigación y recuperación en casos de desastres.
- Contar con una adecuada estructura organizativa para casos de emergencia.
- Identificar las amenazas junto con la evaluación de vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Estructurar un procedimiento normalizado de evacuación para todos los usuarios y ocupantes de instalaciones (Servidores Públicos y partes interesadas).
- Establecer un esquema operativo para la atención de posibles víctimas.
- Generar en los trabajadores involucrados condiciones de seguridad y sensibilizar al personal para lograr su participación en las acciones de prevención de emergencias.

- Desarrollar en los trabajadores involucrados destrezas necesarias para que individualmente y como grupo, pueda ponerse a salvo en caso de emergencia.
- Participar de los simulacros programados por el IDIGER, la administración del Edificio Torre 8 y/o los establecidos por la brigada.
- Realizar rendición de cuentas al interior de la entidad sobre la gestión de la Brigada y deber ser por lo menos una vez al año y/o cuando se requiera en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este informe servirá como insumo para la rendición de cuentas de la alta dirección.

13. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Formación

El programa de capacitación en SST tiene como propósito estimular el interés de todos los servidores públicos y partes de interés sobre el autocuidado para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales; así, como incentivar la participación de los mismos en las diferentes actividades programadas en el SG-SST. El Grupo de Recursos Humanos cuenta con el Manual de Inducción y Reinducción MAN-GTH-310-004, el cual contempla los aspectos propios del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, es dado a conocer a los servidores públicos una vez se posesionen en el cargo, para el caso de los contratistas y partes interesadas se estableció en la actividad en el numeral 1 del procedimiento de supervisión PRO-GCO-360-006.

El Plan institucional de Formación y Capacitación de la entidad es aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño, junto con el cronograma y a través del Grupo de Recursos Humanos se garantiza que la capacitación sea impartida para todos los servidores públicos y partes de interesadas.

El Plan de Capacitación de SST debe proporcionar conocimiento en:

- Identificación de peligros y control de los riesgos relacionados con los procesos y los grupos de trabajo.
- Prevención en accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- Disposiciones relativas a las situaciones de emergencias (Punto de encuentro, salidas de emergencias, líneas de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en desarrollo de la prestación de servicios de los contratistas).

Para la elaboración del plan de capacitación de SST se debe tener en cuenta los siguientes aspectos y se deben priorizar los temas de acuerdo al impacto que se pueda

generar en las condiciones de salud, así como la prevención de accidentes de trabajo y prevención de enfermedades laborales de los servidores públicos y partes de interés:

- Matriz de peligros
- Condiciones de salud de los servidores públicos
- Matriz legal
- Informes respecto a: mediciones ambientales, inspecciones de seguridad y de seguimientos al SG-SST
- Auditorías realizadas al SG-SST
- Reporte de actos y condiciones inseguras
- Informes de Copasst, Comité de Convivencia Laboral y Brigada de Emergencias

El programa de capacitación anual de SST, así como su cumplimiento, incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones serán conservadas, protegidas contra daño deterioro o pérdida por un periodo mínimo de veinte (20) años, a partir del momento que cese la relación laboral de los servidores públicos y/o partes interesadas y debe ser revisado mínimo una (1) vez al año con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección con el fin de identificar las acciones de mejora.

14. DOCUMENTACIÓN

La SuperVigilancia mantendrá disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

- Política y los objetivos de la Entidad en materia de SST.
- Las principales funciones y responsabilidades en todos los niveles de la Entidad asignadas para el cumplimiento de la política de SST.
- Matriz de Requisitos Legales Vigentes.
- Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos, protocolos e instructivos internos de SST.
- Soportes de la elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones.
- Soportes de la elección y conformación del Comité de Convivencia y las actas de sus reuniones.
- Investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (Plan de Emergencias).
- Los resultados de mediciones ambientales.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de los servidores públicos y partes interesadas en concordancia con los riesgos de la entidad.

- Plan de trabajo anual firmado por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, Coordinador o quien haga sus veces del Grupo de Recursos Humanos y el líder del SG-SST.
- Plan anual de capacitación, junto con los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores independientemente de su vinculación laboral.
- Informe condiciones de salud de los servidores públicos, junto con perfil sociodemográfico.
- Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo (Fichas técnicas cuando aplique).
- Registro entrega de elementos de protección personal.
- Formatos de registros de inspecciones a las instalaciones, máquinas y/o equipos.

15. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DEL SST

La SuperVigilancia conservará los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada y de conformidad con los lineamientos del Grupo de Gestión Documental y el Archivo General de la Nación, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida.

El líder 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. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente decreto siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

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 servidor público y/o parte interesada con la SuperVigilancia:

- Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la Entidad requiera según su actividad.
- Los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST;
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.

- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Los siguientes documentos deben estar disponibles y debidamente actualizados:

- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la Entidad.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del Grupo de Recursos Humanos.

La documentación relacionada con el SG-SST, debe ser redactada de manera clara y entendible. Igualmente, será revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo 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.

16. COMUNICACIÓN

La Entidad cuenta con una Oficina de Comunicaciones la cual atiende las solicitudes de comunicación de los diferentes procesos en lo relacionado con la divulgación oportuna de todas las actividades, proyectos y gestiones que impacten a las partes internas (Cliente interno y externo), así como coadyuvar en el mantenimiento de una adecuada comunicación organizacional que facilite no sólo el desarrollo de los procesos, sino también las relaciones interpersonales.

Este canal permite interactuar de manera directa con todos los servidores públicos y las personas independiente de su vinculación laboral. Es el medio por el cual se comunican todas las actividades que desarrolla la Entidad, incluidas las de seguridad y salud en el trabajo, así como campañas de promoción y prevención en salud, orden y aseo y, todas aquellas que contribuyan con el bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones.

Como complemento a las comunicaciones se estableció el correo electrónico seguridadysaludeneltrabajo@supervigilancia.gov.co para atender de manera oportuna las peticiones de los servidores públicos, contratistas y/o parte de interés de la Entidad.

Adicionalmente el correo electrónico se encargará de:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a SST.
- Garantizar que oportunamente, se comuniquen las actividades sobre el SG-SST a los servidores públicos y partes interesadas independiente de la vinculación laboral.
- Recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los servidores públicos y partes interesadas en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendidas por los responsables de la SST en la Entidad.
- Reconocer que la comunicación entre los diferentes niveles de la organización y con sus partes interesadas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión, se deben establecer lineamientos para el manejo de las comunicaciones que parten del análisis de las partes interesadas externas e internas.

Todas las comunicaciones internas y externas al SG-SST sin excepción deberán realizarse a través de los canales que tenga establecido la Entidad (Correo electrónico

de SST, Gestor Documental, Intranet etc.), para conservar la trazabilidad de cada uno de las comunicaciones.

Para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas se incluirán:

- La inducción y re inducción para servidores públicos y una charla a los contratistas sobre las formaciones específicas en el SG-SST al momento de la vinculación y/o contratación con la entidad
- Cartelera
- Boletines.
- Campañas de SST.
- Rendición de cuentas.

Adicionalmente, se cuenta con el formato de autoreporte de condiciones y actos inseguros, FOR-GAD-350-018.

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

La SuperVigilancia, cuenta con una metodología documentada para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos según artículos 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.23, 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de mayo de 2015 (libro 2 capítulo 6), adicionalmente, cuenta con el módulo de SG-SST donde se establecieron todos los peligros identificados para su respectivo seguimiento.

Para identificar los peligros de la Entidad se utilizará la metodología nacional GTC 45:2012 y versiones posteriores, teniendo en cuenta que tiene alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (Internas o Externas), todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación, la cual permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin de priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Las actividades rutinarias y no rutinarias, se evalúan en condición normal y anormal de funcionamiento.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer las medidas de intervención.

La Entidad realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos.

Adicionalmente, la SuperVigilancia cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

La información será documentada y actualizada anualmente y/o cuando se requiera.

18. EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

Las evaluaciones del SG-SST de la SuperVigilancia se realizará anualmente con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales ARL, con las entidades que el Ministerio de Defensa determine para tal fin y/o con personas naturales o jurídicas que contrate la Entidad, quienes debe contar con personal altamente calificado, competente y con dos (2) años de experiencia en auditorías realizadas al SG-SST.

19. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El diseño y desarrollo del Plan de Trabajo Anual de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada debe 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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 7) artículo 2.2.4.6.8 numeral 7, artículo 2.2.4.6.12 numeral 5 y Resolución No. 0312 de 2019.

Para ello la SuperVigilancia, cuenta con el módulo SG-SST en el aplicativo de la Suite Visión Empresarial, el cual contiene el Plan de Trabajo Anual, Plan de Capacitación, Indicadores de Gestión (Estructura, Proceso y Resultado) y toda la información relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los objetivos se expresarán de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida por la entidad y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Los objetivos de la entidad son claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento, se han diseñado basados en las características, el tamaño y la actividad económica de la SuperVigilancia, son coherentes con el plan de trabajo y

son compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.

Estarán documentados y serán comunicados a todos los trabajadores por medio de la inducción y serán revisados y evaluados periódicamente según sus indicadores asociados.

21. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

21.1 Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST

El SuperVigilancia definió los indicadores para el SG-SST, estos permitirán evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y realizar el seguimiento a los mismos, para el cumplimiento de las metas definidas en Plan de Trabajo Anual de SST. Estos indicadores deben estar alineados con el planteamiento estratégico de la Entidad y hacen parte del mismo.

Los indicadores definidos por la Entidad para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, cuentan con su respectiva ficha técnica los cuales deben contener las siguientes variables:

Ficha técnica

- **Nombre del indicador (Definición del Indicador).** Debe presentar una clara relación con lo que se está midiendo.
- **Descripción.** La descripción del indicador permite conocer los detalles de la medición, se puede explicar cada variable y opcionalmente una interpretación del indicador cuando muestra una tendencia positiva o negativa. Por ejemplo: Indicador de Eficiencia en la entrega de pedidos:
La fórmula es: $\text{Pedidos entregados dentro de los plazos establecidos} \times 100 / \text{No total pedidos} \times 100$
La descripción es: Evalúa el cumplimiento en los tiempos de respuesta estipulados para la entrega de pedidos, una tendencia negativa indica el no cumplimiento de los tiempos de entrega establecidos por la Oficina de Recursos Físicos.
- **Proceso relacionado/Objetivo relacionado.** Indica el nombre del proceso evaluado de acuerdo al mapa de procesos de la Entidad y/o el objetivo específico

a medir de acuerdo con el Plan Anual de acción. Este campo se diligencia únicamente cuando el indicador corresponde al Plan Estratégico Institucional.

- **Fórmula (Método de Cálculo).** Describe las variables y la operación matemática, normalmente una variable sobre la otra: (ejecutado/planeado) x 100
- **Unidad.** Expresa la unidad de medida, normalmente se escribe el signo: %, \$, No, ó se presenta la unidad compuesta, ejemplo, Trámites/persona.
- **Frecuencia de medición (Periodicidad del reporte).** La frecuencia de medición depende del volumen de datos y de la oportunidad en la toma de decisiones. La frecuencia puede ser Mensual, Bimensual, trimestral, semestral o anual.
- **Corte.** Puede ser acumulado para indicadores cuando se reporta la suma de los datos desde el principio de la vigencia hasta la fecha de presentación de la información.
- **Tipo.** Se relaciona el tipo de indicador de acuerdo con su Tipología (Eficacia, Eficiencia, Efectividad, economía, Ambiental).
- **Tendencia (Límite del Indicador).** Determina el comportamiento esperado del indicador, puede ser positiva, negativa o punto medio.
- **Fuente de datos.** Se debe relacionar de donde provienen los datos, puede ser una base de datos, un registro, una fuente externa, etc.
- **Responsable ingresar datos.** Es la persona encargada de subir los datos al Tablero de control (Software SVE)
- **Responsable Análisis (Interpretación del Indicador).** Puede ser el mismo responsable de ingresar datos, esta persona debe estudiar el comportamiento del indicador y establecer la necesidad de tomar acciones.
- **Responsable indicador (Persona que debe reconocer el resultado).** Es el líder de proceso o Jefe de dependencia, es responsable por hacer cumplir las metas propuestas y rendir cuentas sobre los avances.

21.2 Indicadores del SG-SST

La entidad llevará un registro de los indicadores establecidos por el Decreto 1072 y la Resolución No. 0312 de 2019, los cuales debe incluir los de estructura, proceso y resultado. De conformidad con la resolución de Estándares Mínimos la SuperVigilancia debe establecer los siguientes indicadores:

1. Frecuencia de accidentalidad
2. Severidad de accidentalidad
3. Proporción de accidentes de trabajo mortales
4. Prevalencia de la enfermedad laboral
5. Incidencia de la enfermedad laboral

6. Ausentismo por causa médica

21.3 Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

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

- La divulgación de la política de SST;
- Asignación de responsabilidades;
- Identificación y reporte de actos y condiciones inseguras en el SG-SST;
- Los documentos que soportan el SG-SST;
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros;
- La evaluación inicial del Sistema de SST (línea base);
- La definición de objetivos de SST; y,
- El plan de trabajo anual y su cronograma.

21.4 Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

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

- El cumplimiento en la intervención de peligros identificados (Matriz de Peligros);
- El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma (Soportes de ejecución);
- Cumplimiento en la ejecución del Plan de Capacitación (Listados de asistencias y registro fotográfico);
- El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
- El cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados (Cronogramas de mediciones higiénicas ocupacionales);
- El cumplimiento de los sistemas o programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la SuperVigilancia (Cronograma PVE).
- El cumplimiento en la implementación del Plan de Emergencias de la Entidad (Plan de Emergencia y Cronograma de actividades).
- Cumplimiento en las evaluaciones de las condiciones de SST (Inspecciones);
- Cumplimiento en la estrategia de conservación de documentos del SST (Documentación en físico y magnético del SST);

21.5 Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

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

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables (Matriz Legal);
- Cumplimiento de los objetivos en SST (Autoevaluación del SST);
- Cumplimiento del Plan Anual de SST (Validación del Plan Anual y/o Cronograma);
- Evaluación de las estadísticas de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo (Investigaciones ATEL firmadas);
- Evaluación de otras pérdidas, como los daños a la propiedad derivadas de eventos relacionados con el trabajo (Inspecciones de Seguridad);
- Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores (Programas PVE);
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al Sistema de SST (Informe).
- Cumplimiento del cronograma de mediciones higiénicas (Cronograma de mediciones);
- Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados (Matriz de Peligros);

22. SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

El Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada revisará periódicamente el desempeño del SG-SST.

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

La supervisión de la SST, debe permitir:

- El intercambio de información con los servidores públicos y partes interesadas, sobre los resultados y su desempeño en SST.
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la Entidad.

La supervisión proactiva debe permitir entre otros, lo siguiente:

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

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

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

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, debe adelantarse acorde con el Decreto No. 1530 de 1996, la Resolución No. 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto.
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias
- Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados también como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Las investigaciones de que trata el presente artículo, deben ser desarrolladas por personal competente y con la participación de los trabajadores y los representantes del COPASST.

Se debe desarrollar un ciclo de auditoría anual, sobre todos los componentes de la gestión en SST en la SuperVigilancia, que evalúe periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SG-SST y también, que evalúe si las acciones fueron implementadas y, si fueron adecuadas y eficaces. Esta verificación debe ser planificada con la participación del COPASST y debe ser realizada por personal (Interno o Externo) competente e independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Se debe desarrollar una política y un programa de auditoría, que comprenda entre otros, la definición de la competencia que debe tener la persona que sea auditor, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes.

Los resultados del proceso de verificación, deben ser comunicados a los niveles pertinentes de la Entidad, para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

23. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS

Programa de Higiene y Seguridad Industrial

El programa comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes de trabajo.

Objetivos

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar en los puestos de trabajo las medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.
- Determinar y plantear recomendaciones a los trabajadores para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes laborales ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas preventivas y/o correctivas para su prevención.
- Estudios de Seguridad Ocupacional: se aplica la metodología de la GTC-45, identificación de los peligros, y la valoración de los riesgos.
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia

Actividades

A continuación, se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

Diagnóstico de las Condiciones de Trabajo

Para el diagnóstico de las condiciones de trabajo se realizarán inspecciones de seguridad cada seis meses y/o cuando se evidencie un peligro inminente y requiera su intervención inmediata, dicha inspección debe ser realizada por el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST con apoyo de la ARL, quienes informarán de manera escrita los riesgos detectados al líder del SG-SST para que se determinen las acciones preventivas y correctivas según sea el caso.

Las inspecciones se deben realizar conforme a la NTC 4114 de 1997 y se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Área Locativa
- Puestos de Trabajo
- Señalización
- Orden y Aseo
- Elementos de oficina
- Elementos de Emergencia

Para lo relacionado con Higiene y Saneamiento básico se tendrá en cuenta aquellas acciones dirigidas a la Identificación, Evaluación y Control de los Factores de Riesgo en el ambiente de trabajo. Para esto la SuperVigilancia se propondrá realizar mediciones ambientales periódicas y seguimiento, a los agentes y factores de riesgos físicos, carga física, identificados en el medio de trabajo, que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud de los Trabajadores.

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

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

24. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

La Entidad dentro de la matriz de peligros contempla la intervención de las medidas de prevención, mejora y control, las cuales deben adoptarse de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:

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

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

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

Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento,

implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros

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

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS
Estándares y procedimientos	De acuerdo a la identificación de peligros, valoración de riesgos y controles, la Entidad debe contar con la matriz de peligros y valoración de riesgos y con el procedimiento de identificación de peligros.	Procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración del Riesgo y Determinación de Controles - PRO-GTH-310-011 Matriz de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo FOR-GTH-310-048
Productos Químicos	La empresa contratada por la Entidad para la prestación de servicios de aseo y cafetería debe contar con un inventario de los productos químicos utilizados para el desarrollo de las actividades. Dichos productos deben encontrarse debidamente rotulados y etiquetados y se cuenta con las hojas de Seguridad. El personal debe ser capacitado en los riesgos derivados de la exposición a estos productos químicos.	Fichas de seguridad de productos químicos y registro de asistencia a las capacitaciones del personal de aseo y cafetería
Programa de mantenimiento de instalaciones,	La Entidad debe contar con programas de mantenimiento preventivo y correctivo, usados para el desarrollo de las actividades:	Procedimiento de administración de vehículos. PROG-GAD-350-001

equipos de cómputo y vehículos	• Mantenimiento para vehículos. • Mantenimiento locativo. • Mantenimiento equipos de cómputo.	Gestión de Mantenimiento de los Servicios TIC
Programa de Orden y Aseo	La Entidad debe promover a través del programa de orden y aseo espacios de trabajo seguros y con condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades	Programa de Orden y Aseo – PROG-GTH-310-004
Programa de Inspecciones	La Entidad cuenta con un programa de inspecciones el cual incluye: • Inspecciones Planeadas • Inspecciones no planeadas o informales • Inspecciones de áreas y partes críticas Dentro de las inspecciones planeadas se encuentran: • Inspecciones de orden y aseo • Inspecciones puestas de trabajo • Inspecciones de extintores • Inspecciones de equipos de emergencia • Inspecciones de botiquín • Inspecciones de instalaciones • Inspecciones EEP • Inspecciones de equipos de cómputo, accesorios y redes eléctricas • Inspección de vehículos El programa de inspecciones debe contar con la participación activa del COPASST, los trabajadores y realizar seguimiento de manera periódica a los indicadores de gestión con el objetivo de realizar un análisis de tendencias, y establecer acciones de mejora.	Programa de Inspecciones – PROG-GTH-310-001

Plan de Emergencia	Incluye la conformación de la Brigada de Emergencias, las etapas de aplicación, preparación y respuesta ante emergencias.	Planes de Emergencia sedes de la entidad. PROG-GTH-310-006- PROG-GTH-310-007 Registro de Capacitaciones Informes de simulacros Registro fotográfico
----------------------------------	--	--

25. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS

La SuperVigilancia, se compromete a trabajar conjuntamente con la ARL, las EPS y la Caja de Compensación para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo al Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1072 de mayo de 2015, (libro 2 capitulo 6 artículos 2.2.4.6.23) y Resolución No. 1111 de 2017, el cual contempla los siguientes aspectos:

Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo

El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del servidor público y las partes de interés, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Objetivos

- Realizar exámenes médicos ocupacionales, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial.
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes laborales y educación en salud.
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

- Informar al Representante Legal sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios con el apoyo de la Brigada de Emergencias.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

Actividades

A continuación, se detallan actividades que serán desarrolladas dentro de este programa:

Diagnóstico Condiciones de Salud de los Servidores Públicos

Para determinar las condiciones de salud de los servidores públicos de la SuperVigilancia se tendrá en cuenta lo establecido en las Resoluciones No. 2346 de julio 11 de 2007, Resolución No. 2646 de 2008 y Resolución No. 2404 de 2019, las cuales regulan las prácticas de evaluaciones médicas ocupacionales y el diagnóstico general de riesgo psicosocial. Las evaluaciones periódicas se realizarán cada año y/o dependiendo de las recomendaciones dadas por el profesional de la salud, adicionalmente, se tendrá en cuenta las visitas realizadas por la ARL sobre las condiciones en los puestos de trabajo y el reporte de salud de los servidores públicos del año inmediatamente anterior.

La realización de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales se hará a través de un contrato de prestación de servicios y de acuerdo con el procedimiento establecido dentro del SG-SST denominado “Procedimiento Evaluación de Exámenes Médicos Ocupacionales - PRO-GTH-310-010”, los profesionales quienes realicen el seguimiento a las condiciones de salud y quienes realicen las evaluaciones médicas ocupacionales deberán tener licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente y estar registrados en el ReTHUS, quienes entregarán un informe general de las condiciones de salud de los

servidores públicos, el cual servirá de insumo para la realización de los programas de promoción de la salud y prevención en enfermedades laborales y/o accidentes laborales.

El diagnóstico de salud debe contener como mínimo lo siguiente:

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

Para el diagnóstico de las condiciones de salud de los servidores públicos de la Entidad estableció un procedimiento de Evaluaciones Médicas Ocupacionales.

Exámenes Médicos Ocupacionales para Contratistas

De acuerdo con el Decreto 0723 del 2013, las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes, se entenderán como contratistas y debe realizarse el examen médico ocupacional.

El examen médico ocupacional del personal contratista tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos.

En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, debe realizarse nuevamente el examen, el costo de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso los debe asumir el contratista. (Decreto 0723 de 2013, Artículo El concepto medico ocupacional será un requisito para dar trámite a la contratación. Si durante el tiempo de vinculación con la Supervigilancia se cumple la vigencia del examen médico ocupacional de ingreso, el contratista debe realizárselo nuevamente.

Programa Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco

La Entidad pensando en la salud y el bienestar de sus colaboradores, así como en la seguridad de sus actividades implementó el programa para prevenir el consumo de alcohol, drogas, tabaco y/o sustancias psicoactivas - PROG-GTH-310-002.

Es responsabilidad de todos los trabajadores de la SuperVigilancia velar por su cumplimiento, se prohíbe el porte y/o consumo de drogas alucinógenas, bebidas alcohólicas o cualquier otra droga prohibida por la legislación colombiana, dentro y fuera de las instalaciones de la Entidad, en horarios laborales o cuando se esté realizando actividades laborales a nombre de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Se prohíbe el consumo de tabaco dentro de las instalaciones de la SuperVigilancia, se prohíbe laborar o ejecutar actividades bajo los efectos de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas.

El no aplicar esta directriz pone en riesgo la vida propia y la de otras personas, así como el normal desempeño de las operaciones de la SuperVigilancia.

El Programa de Prevención contra el consumo de Alcohol, Drogas y Tabaquismo tiene como finalidad diseñar e implementar actividades o medidas de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los colaboradores de la SuperVigilancia, promoviendo la seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento al marco legal vigente

Objetivos

- Generar en los colaboradores de la Entidad conciencia y actitudes de autocuidado con respecto al uso, posesión, distribución y consumo de sustancias psicoactivas.
- Identificar factores de riesgo e implementar medidas de protección frente al consumo al interior de la SuperVigilancia.
- Orientar a los trabajadores de la Entidad con problemas de alcohol, tabaco y drogas, que participen activamente en los programas de vigilancia epidemiológica establecidos para tal fin.

Actividades

A continuación, se detallan algunas actividades que en general son desarrolladas dentro del programa:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS
	Actividades de capacitación dirigidas a los colaboradores,	Programa de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

Capacitación contra consumo de alcohol, tabaco y drogas	que buscan mejorar la comprensión de riesgos relacionados con el consumo de alcohol, tabaco y drogas, las cuales estarán incluidas en el plan de capacitación de SST.	PROG-GTH-310-002 Planilla de asistencia a capacitación -FOR-GTH-310-001 Presentaciones y material Audiovisual.
Publicación de carteles y/o anuncios alusivos a la prevención contra el consumo de alcohol, tabaco y drogas	Elaboración de boletines, folletos informativos y campañas educativas contra el consumo de alcohol, tabaco y drogas	Carteles, material impreso, señalización de alerta

26. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en busca del bienestar y la seguridad de sus funcionarios, visitantes, contratistas y colaboradores, ha iniciado un proceso encaminado a la prevención y atención de emergencias, con la elaboración e implementación del Plan de Emergencias, documento que define y formaliza las acciones a desarrollar en la atención de situaciones de emergencia que pudieran llegar a presentarse en las instalaciones de la entidad.

En situaciones de emergencias, se requiere de un manejo administrativo y operacional, el cual se sale de los procedimientos normales de cualquier organización y demanda la utilización de recursos internos y externos poco familiares o que simplemente no se está acostumbrado a utilizar.

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias contendrá los siguientes aspectos:

- Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la Entidad;
- Identificar los recursos disponibles en la Entidad, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- Evaluar la vulnerabilidad de la Entidad frente a estas amenazas
- Priorizar las amenazas
- 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

- Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la Entidad frente a estas amenazas
- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias (incipiente o estructural), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de sepan actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la Entidad.
- Inspeccionar periódicamente, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la Entidad y articulándose con los planes que, para el mismo propósito, puedan existir en estas zonas.

27. GESTIÓN DEL CAMBIO

La SuperVigilancia evaluará los cambios internos que se puedan generar por la introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros) de acuerdo Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.26 y 2.2.4.6.30 numeral 7, para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST, para el registro de la gestión del cambio SST se alineará a través de un procedimiento aprobado por el Sistema de Gestión de Calidad de la SuperVigilancia.

28. CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS (ADQUISICIONES)

La SuperVigilancia implementará y mantendrá a través del Grupo de Recursos Físicos y el Grupo de Contratos las disposiciones necesarias para que, en la adquisición de nuevos bienes y servicios para la Entidad, se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como en materia de SST y para que se desarrollen las disposiciones necesarias para cumplir con dichas obligaciones y requisitos, antes de su utilización. Para ello incluirá en las listas de chequeo, en el procedimiento contractual

y en el procedimiento de supervisión obligaciones relacionadas con el SST según corresponda y adicionalmente en las obligaciones del proveedor y/o subcontratista.

29. CONTRATACIÓN

La Entidad, adoptará y mantendrá las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST o cuando menos normas equivalentes, aplicadas a los proveedores y a los contratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, se debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST:

- Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.
- Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas.
- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas.
- 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 la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información.
- Instruir a los proveedores y contratistas, acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que el contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Verificar la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.
- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

- Disponer de un manual para la seguridad de los contratistas de su organización, involucrándolos en los procesos de promoción, prevención, así como en las campañas de sensibilización y percepción del riesgo campañas ver guía de manual de contratistas.

30. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

La entidad realizará una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del COPASST, como se evidencia se dejará constancia en el acta de reunión del Copasst, si la auditoría se realiza con personal interno de la Entidad este debe ser independiente al Grupo de Recursos Humanos, área o proceso objeto de verificación.

El programa de auditoría comprende entre otros:

Perfil de auditor para el SG-SST:

PERSONAL INTERNO	PERSONAL EXTERNO
Ser independiente al proceso de Recursos Humanos, estar certificado como auditor interno en ISO, realizar curso virtual de 50 horas en SST (Sena y/o ARL) vigente y/o contar con formación en el Decreto 1072 de 2015 y/o ISO 45001:2018, y contar con experiencia en realización de auditorías.	Certificado como auditor en Sistemas de Gestión, preferiblemente en ISO45001:2018, contar con curso virtual de 50 horas en SST (Sena y/o ARL) vigente, certificación laboral que acredite experiencia mínima de dos (2) años en auditorías al SG-SST

Se tomarán en consideración los resultados de auditorías previas realizadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya sean internas y/o realizadas por personal externo y/o ARL.

La metodología, el procedimiento, los formatos de la de la auditoría interna y la presentación de informes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo serán los aprobados por el Proceso de Evaluación y Mejora, los cuales estarán alienados con Seguridad y Salud en el Trabajo y aprobados por el Sistema de Gestión de Calidad.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la Entidad.

31. ALCANCE DE LA AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

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

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

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

32. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección debe evaluar el SG-SST anualmente y/o de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Para ello se tiene establecido el procedimiento de revisión por la dirección aprobado por el Sistema de Gestión de Calidad, la revisión de SST entre otros, debe permitir:

1. La eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
2. El resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Resultados de las estrategias para alcanzar los objetivos, metas y planes específicos.
 - Las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - El cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
4. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
5. La suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.
6. 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.
7. Comunicación y participación
 - Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.
 - Determinar si promueve la participación de los trabajadores
8. Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
 - Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;

- Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.
- 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.

9. Plan de emergencias

10. 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.

11. Estado de puestos de trabajo, máquinas, equipos en general e instalaciones.

- Resultado de las Inspecciones sistemáticas a los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

12. Las condiciones en los ambientes de trabajo.

13. Las condiciones de salud de los trabajadores.

14. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

15. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.

16. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

17. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

18. 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.

19. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

20. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua

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

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

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la Entidad establecerá un procedimiento en el que definirá las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis de causas.

Todo accidente o incidente laboral debe ser reportado al Grupo de Recursos Humanos para que este reporte dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS).

Los accidentes graves y mortales deben ser reportados directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro del mismo tiempo, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradores de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 40 del Decreto 1530 de 1996

Todo accidente o incidente laboral debe investigarse y periódicamente se revisarán las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíces que los originaron y si las intervenciones tomadas garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

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

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS
Exámenes médicos ocupacionales	Dando cumplimiento a la resolución 2346 de 2007 se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro, post incapacidad y reubicación laboral. Se cuenta con un perfil médico (Profesiograma) y una procedimiento para la realización de estos exámenes	Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales - PRO-GTH-310-010

		Perfil médico emitido por la IPS.
Diagnóstico de Salud	Mínimo una vez al año se deberá tener un diagnóstico de salud de la población trabajadora que incluya como mínimo los requisitos establecidos en el artículo 18 de la Resolución No. 2346 de 2007.	Informe Diagnóstico Condiciones de Salud
Programas de vigilancia epidemiológica	De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos , definir programas de vigilancia epidemiológica que permita planear las actividades asociadas al programa y hacerle seguimiento, definir los recursos puntuales para cada actividad, realizar seguimiento y vigilancia a los casos incluidos en el programa y medir los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad, indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto con el objetivo de analizar las tendencias y establecer planes de acción de mejora. La Entidad con el objetivo de dar cumplimiento a la Resolución No. 2646 de 2008 y 2404 de 2019 realizará la batería de Riesgo Psicosocial con el ánimo de detectar enfermedades derivadas del riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, así como brindar espacios de asesoría y capacitación en riesgos psicosociales a todos los trabajadores. Como parte de los programas de prevención y promoción en salud, la Entidad desarrolla las siguientes actividades: • Campañas de prevención de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo. • Campañas y talleres de autocuidado. • Elaboración de boletines, folletos informativos y campañas educativas sobre riesgos de salud (riesgo cardiovascular, enfermedades	PVEDME Programa Visual PVE Cardiovascular PVE de Riesgo Psicosocial Programa de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaquismo y Sustancias Psicoactivas - PROG-GTH-310-002 Capacitaciones relacionadas sobre riesgos de la salud y la

	transmitidas por el agua y los alimentos enfermedades inmunoprevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insectos, mordeduras de ofídicos, Enfermedades de transmisión sexual, etc), nutrición adecuada, estilos de vida saludables entre otras.	seguridad y talleres.
Registros y estadísticas en salud	La Entidad llevará registros estadísticos con su respectivo análisis, planes de acción y seguimiento de: Primeros Auxilios: La Entidad prestará la atención oportuna y adecuada en primeros auxilios por medio de la brigada, la cual debe ser capacitada y entrenada en manejo de emergencias y primeros auxilios. Adicionalmente, debe contar con los elementos necesarios de emergencia para su cabal cumplimiento (Botiquín de primeros auxilios, FEL, Extintores, Señalización, Dotación brigadistas e insumos para los botiquines). Morbi-mortalidad.o Ausentismo laboral.	Registro de accidentalidad Seguimiento a condiciones de salud Registro de enfermedad laboral
Seguimiento a recomendaciones y restricciones médicas, reubicación y readaptación laboral	Según los resultados de las evaluaciones médicas periódicas realizadas al personal de la Entidad por una IPS y/o EPS, el servidor público deberá acatar el seguimiento a los casos médicos con recomendaciones y restricciones médicas y en caso de requerir alguna condición especial informará al Grupo de Recursos Humanos de su condición con el fin de tomar las acciones correspondientes, siempre y cuando cumpla con la política de SST respecto al autocuidado. La entidad estableció en el procedimiento de evaluación de exámenes médicos ocupacionales y conceptos o recomendaciones y/o restricciones ocupacionales, el concepto de reintegro laboral, readaptación del puesto de trabajo y reincorporación laboral.	Seguimiento a través de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas y/o por la EPS Constancia radicada a Recursos Humanos (Correo, Memorando, Oficio etc) PRO-GTH-310-010

Recreación y deporte	En convenio con las cajas de compensación familiar y el Plan de Bienestar de la Entidad desarrollará actividades y espacios de recreación y deporte para los trabajadores que buscan el esparcimiento y el fortalecimiento de competencias y habilidades.	Registro de Asistencia a las Actividades Realizadas y registro fotográfico

34. ACCIONES DE MEJORA

La Entidad dispone de un procedimiento para la mejora continua en el proceso del Sistema Integrado de Gestión (acciones correctivas y preventivas), el cual está ajustado y alineado con las necesidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estas acciones están orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades y/o oportunidades de mejora.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
- Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deben someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora.

Todas las acciones de mejora, serán documentadas y socializadas a todos los colaboradores, en aras de contribuir con el mejoramiento continuo del SST.

Se garantiza la disposición y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerarse las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Los cambios en legislación que apliquen a la SuperVigilancia.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos.

- Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías.
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASST.
- Los resultados de los programas de promoción y prevención.
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.
- Informe condiciones de salud de los trabajadores.

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

35. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA

El líder de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberá 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 en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

ANEXO 1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: Es el conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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

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

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

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

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

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

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

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o

una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica,

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

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

SST: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Comité Paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

Riesgo: La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.

Priorización de Riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

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

Incidente de trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.

Tasa: El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

Proporción: Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.

Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

Letalidad: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.

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

Valoración del factor de riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

Grado de riesgo: Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

Grado de peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Monitoreo Ambiental: Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Investigación de Accidente de Trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

Exámenes Ocupacionales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.

Grado de Satisfacción: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.