

**DISEÑO DE UN MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE  
BOMBAS PARA AGUA Y SISTEMAS DE PRESION, DANDO CUMPLIMIENTO AL  
DECRETO 1072 DE 2015**

**DIEGO ALEJANDRO CASAS OLARTE  
DIANA ALEJANDRA MURIEL ERAZO**

**UNIVERSIADA ECCI – ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES.  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
2021**

**DISEÑO DE UN MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE  
BOMBAS PARA AGUA Y SISTEMAS DE PRESION, DANDO CUMPLIMIENTO AL  
DECRETO 1072 DE 2015**

**DIEGO ALEJANDRO CASAS OLARTE  
DIANA ALEJANDRA MURIEL ERAZO**

**Proyecto de grado**

**Presentado a: LUISA FERNANDA GAITÁN ÁVILA**

**UNIVERSIADA ECCI – ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES.  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
2021**

## Contenido

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	7
1.1 Descripción del Problema .....	11
1.2 Pregunta de Investigación .....	12
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>13</b>
2.1 Objetivo General .....	13
3.2 Objetivos Específicos.....	13
<b>3. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>15</b>
4.1 Estado del Arte.....	15
<b>5. MARCO TEORICO .....</b>	<b>24</b>
5.1.6 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).....	32
5.1.7 Responsabilidades de los trabajadores respecto al SG-SST .....	32
<b>6. MARCO LEGAL.....</b>	<b>34</b>
<b>7. HIPÓTESIS.....</b>	<b>40</b>
<b>11. RESULTADOS .....</b>	<b>59</b>
11.2 Resultados de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. .....	66
11.3 Resultados de la matriz que contiene la normatividad y sus disposiciones en Seguridad y Salud en el trabajo.....	79
<b>12. ANALISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>89</b>
13. MANUAL SG-SST BARNES DE COLOMBIA .....	91
Lista de Referencias.....	145
ANEXOS .....	150
<b>ANEXO 1. Autoevaluación .....</b>	<b>150</b>
Anexo 2 Matriz Legal .....	155
Anexo 3. Matriz de peligros.....	207
Anexo 4. Programas de seguridad y salud en el trabajo programa químico .....	229
ANEXO 5. Programa contra caídas .....	234
Anexo 6. Programa de saneamiento básico .....	240
Anexo 7. Psicosocial.....	244
Anexo 8. Salud.....	247
Anexo 9. Mecanico .....	252
Anexo 10. Almacenamiento.....	256
Anexo 10. Matriz de presupuesto .....	260

Anexo 12. Responsabilidades roles y responsabilidades del empleador .....	261
Anexo 14. Responsabilidades del copasst .....	264
Anexo 15. Responsabilidades del comité de convivencia .....	265
Anexo 16. Matriz plan de trabajo .....	266
Anexo 17. Política organizacional de emergencia.....	270
Anexo 18. Política de no consumo de alcohol, tabaco y drogas.....	271
Anexo 18. Política de emergencias.....	272
Anexo 19. Indices de accidentalidad. ....	274
Frecuencia de accidentalidad.....	275
Severidad .....	275
Anexo. 20. analisis de indicadores de gestión .....	276
Anexo 21. Matriz de acciones correctivas .....	278
Anexo 22. Profesiograma.....	280
Anexo 23. Procedimiento de identificación de aspectos, evaluación y control de impactos ambientales. ....	284
Anexo 24. Procedimiento identificación de peligros, valoracion y control de riesgos.....	292
Anexo 25. Procedimiento evaluaciones medicas.....	302
Anexo 26. Informe alta Gerencia.....	308
Conclusiones.....	319
Recomendaciones.....	321



## Lista de tablas

Tabla 1. Distribución de Personal.....	45
Tabla 2. Fase Proyecto vs Muestra de Población.....	45
Tabla 3. Cronograma de Actividades.....	52
Tabla 4. Presupuesto.....	55
Tabla 5. Resultado Identificación de Peligros.....	68
Tabla 6. Resultado Controles Existentes.....	69
Tabla 7. Resultado de Valoración de los Riesgos.....	79
Tabla 8. Matriz de Requisitos Legales para el Programa de Salud Ocupacional.....	80
Tabla 9. Matriz de Requisitos Legales para la Información de Riesgos y Política SG-SST.....	85
Tabla 10. Matriz de Peligros.....	207

## Lista de Figuras

Figura 1. Diagnóstico de Enfermedades laborales ARL.....	8
Figura 2. Riesgos laborales según ARL.....	9
Figura 3. % Cumplimiento Ciclo PHVA - Autoevaluación 2017.....	62
Figura 4. % Cumplimiento Ciclo PHVA - Autoevaluación 2021.....	63
Figura 5: % Cumplimiento Ciclo Planear.....	64
Figura 7: % Cumplimiento Ciclo Verificar.....	65
Figura 8: % Cumplimiento Ciclo Actuar.....	67

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja su estado de progreso. Un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

El trabajo forma parte de cada individuo y se relaciona estrechamente con la salud, ya que las condiciones en que se realiza cada labor afectan y puede modificar su salud, en consecuencia, al realizar cualquier actividad laboral se puede perder la salud, y al perder la salud se pierde la capacidad de trabajar situación que repercute en el desarrollo de la empresa y desde una visión más global del país.

La situación de los trabajadores se ve afectada entonces por la enfermedad, y también por los accidentes y sus secuelas e incapacidades incidiendo en los procesos productivos y el bienestar de la familia, la sociedad y el país. Esta situación justifica la existencia de un Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo al interior de cada empresa que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados. En el presente documento y en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha hecho necesario tener en cuenta componentes como son:

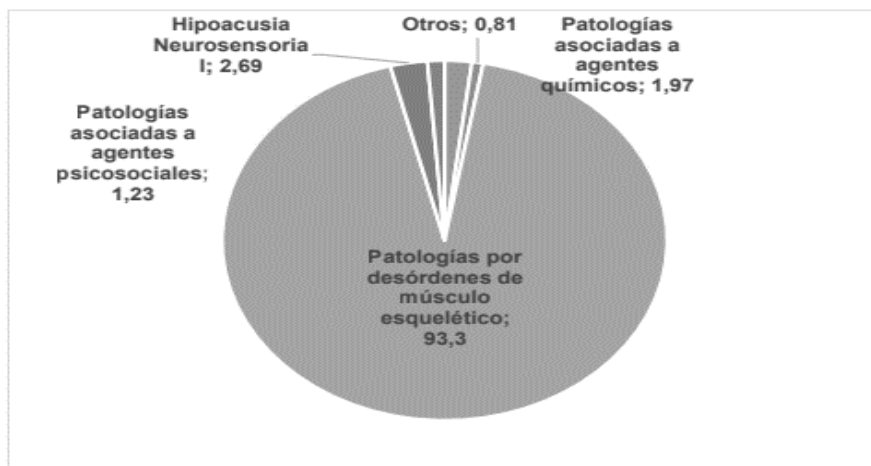
- Liderazgo y compromiso gerencial
- Desarrollo y ejecución de las actividades y programas
- Administración del riesgo

- Planeación, organización y ejecución
- Evaluación y monitoreo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Como podemos observar y evidenciar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales se presentan en las organizaciones y afectan el normal desarrollo de los trabajadores, afectando el desarrollo de sus actividades, de igual forma los trabajadores pueden ver afectado su estabilidad y continuo desempeño

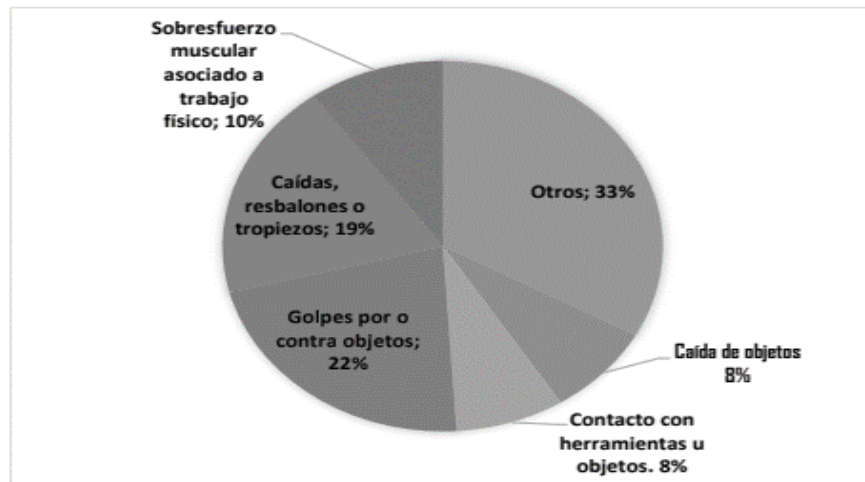
Esto tiene afectaciones graves a nivel familiar y social. Según la ARL SURA, para el 2017 se reportó que las afecciones en músculos y en la estructura ósea representan el 93,30% (Figura 1) del diagnóstico de enfermedades y los golpes con objetos con 22% (Figura 2) de riesgos laborales a los que están expuestos los empleados (ASOSEC, 2019).

Figura 1. Diagnóstico de enfermedades Laborales según las ARL.



Fuente: ASOSEC, 2019

Figura 2. Riesgos laborales según las ARL.



Fuente: ASOCEC, 2019

De acuerdo a estos riesgos y sus inminentes afectaciones que pueden impactar a los trabajadores y empleadores, por esto en Colombia se elaboró el Decreto 1072 el 26 de mayo de 2015, el cual dicta y establece las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST) son obligatorias para todas las empresas que están en el territorio nacional sin importar el número de trabajadores o el tipo de vinculación. Debido a esto, ha venido ocasionando problemas a las PYMES y medianas empresas, ya que el no cumplimiento de la Resolución 0312 del 13 de marzo de 2019 (Estándares mínimos) traería multas que pueden causar el cierre definitivo de las organizaciones.

Por otro lado, las cifras preliminares del año 2020 indican que el cierre de la actividad productiva en varios sectores debido a las cuarentenas redujo considerablemente los accidentes laborales el año 2020.

También encontramos que, de acuerdo con el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Concejo Colombiano de Seguridad, durante el 2020 se presentaron 451.889 accidentes de trabajo calificados, lo que representa 1.238 accidentes cada día, 51 eventos cada hora. La tasa equivale a 4,47 accidentes por cada 100 trabajadores mientras que en el 2019 se registraron 631.230 accidentes, y la tasa fue de 5,9 por cada 100 trabajadores

Esto significa que para el año pasado se presentaron 179.341 AT menos; es decir, una variación porcentual del -28,4 por ciento entre los dos periodos. Sin embargo, el organismo aclaró que los datos no son definitivos porque no se han contabilizado los últimos días de diciembre.

Se evidencio que las actividades económicas con mayores tasas de accidentalidad son: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (13,62 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores); minas y canteras (10,50), industria manufacturera (6,81), construcción (6,40), eléctrico, gas y agua (6,39). Por su parte, las actividades económicas con las tasas más bajas fueron: financiero (0,95), educación (1,02), administración pública y defensa (1,68), inmobiliario (3,24), servicios comunitarios, sociales y personales (3,50).

Respecto a las enfermedades laborales que presentaron las tasas más altas fueron: Servicios sociales y de salud (5.215 enfermedades laborales por cada 100.000 trabajadores), inmobiliario (235), minas y canteras (206), industria manufacturera (206), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (203). Las actividades con las tasas más bajas son: construcción (43), eléctrico, gas y agua (68), educación (99), comercio (109) y financiero (115).

Por otra parte, frente a los sectores con las tasas más altas de mortalidad laboral se presentaron las siguientes: minas y canteras (52,40 trabajadores muertos por cada 100.000 trabajadores), eléctrico, gas y agua (13,07); servicios sociales y de salud (8,99); transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,32). Las actividades con las tasas de mortalidad más bajas fueron: financiero (0,29), educación (0,56), hoteles y restaurantes (1,61), comercio (1,79) inmobiliario (2,48).

Las enfermedades laborales en el sector salud tuvieron un incremento muy alto, pasando de una tasa de 73,3 enfermedades laborales por cada 100.00 trabajadores en 2019 a una tasa de 5215 enfermedades laborales por cada 100.000 trabajadores.

El informe no incluyó la siniestralidad laboral del trabajo en casa, pero la entidad avanza en la investigación sobre el tema.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha relatado que con motivo de la pandemia el 71 por ciento de los empleadores tienen problemas para adaptarse al trabajo a distancia y el 65 por ciento de estos dicen que ha sido muy complejo evitar que los empleados se desmoralizaran.

## **1.1 Descripción del Problema**

Es muy importante garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de una empresa, para que no sean basadas únicamente en el cumplimiento de normas y requisitos legales, si no en

crear conciencia de auto-cuidado, también identificar permanentemente riesgos y prevenirlos, estas acciones generan un aporte constante a la productividad y se preserva la vida de los trabajadores.

**BARNES DE COLOMBIA S.A.**, es una empresa clasificada por su actividad económica en riesgo III y IV y es necesario una guía o un manual para el Programa de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo, ya que el programa se ejecuta desde el año 2017 pero cuando hay un cambio de personal en el cargo mucha información se pierde o se la lleva la persona que se retira. Por lo anterior hace referencia a que la información del SG-SST que maneja el profesional que ingresa a este cargo se convierte en información personal y no es transmitida de una forma efectiva en el caso de un empalme o transición, por lo cual se pierde la información y no es recuperada para el fin que se estaba desarrollando.

## **1.2 Pregunta de Investigación**

¿Cómo diseñar y documentar un manual del SG-SST según la norma 1072 del 2015 en Barnes Colombia con el fin de generar una herramienta de conocimiento para los colaboradores de la organización?



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo General**

Diseñar y documentar un manual del SG-SST según la norma 1072 del 2015 en Barnes Colombia con el fin de generar una herramienta de conocimiento para los colaboradores de la organización.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Verificar el nivel de cumplimiento actual de la compañía respecto al desarrollo de SG-SST.
- Evaluar y valorar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores de la organización, incorporando el control de riesgos en cada una de las tareas.
- Identificar la normatividad y sus disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro del contexto normativo colombiano.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Actualmente y ante las demandas surgidas en el contexto frente a servicios y productos las empresas se han visto en la imperiosa necesidad de llevar a cabo una serie de actividades que les permita obtener resultados claros y según los objetivos de las mismas, dentro de dichas actividades se ve inmersa una herramienta para la medición de la calidad y poder solventar las necesidades del contexto. Si entendemos la calidad desde un enfoque se observa que en este sentido no solo busca un manejo integral de la empresa si no también hace referencia a las personas que integran la organización con la finalidad del cumplimiento de ciertas metas y el alcance de los objetivos enmarcados dentro de la misma. Por tanto, el concepto de calidad es esencial a la hora de establecer indicadores que permitan evaluar y evidenciar los estándares de los productos y servicios que ofrecen para lograr la satisfacción de los clientes y de esta manera alcanzar un posicionamiento adecuado de la misma.

Dado que actualmente se incrementa la preocupación de las empresas por generar mayor producción para suplir las necesidades en base a las demandas del contexto en el cual se desenvuelven, dicha necesidad ha incrementado los accidentes de trabajo, que afectan el desarrollo de actividades propias de las empresas e impactan negativamente en su productividad, así como también en los trabajadores no solo en su individualidad si no en todas las esferas en las cuales se desenvuelve que va desde lo laboral, hacia lo familiar y social. Por tanto, se justifica la realización de dicho manual con el fin de generar una herramienta que permita mejorar las condiciones en los trabajadores y por ende la productividad de la empresa y su posicionamiento,

## 4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 Estado del Arte

A continuación, se detallan diversos trabajos y estudios enfocados en la elaboración e implementación de un Manual para el SG-SST, donde se evidencian las mejoras en el desarrollo seguro de las actividades de los colaboradores y el beneficio por no incurrir en gastos relacionados con accidentes de trabajo.

- **NACIONALES**

**Título:** “documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa teorema de shoes en la ciudad de San José de Cúcuta- Norte de Santander”

**Autor:** Carlos Andrés Robayo Rico

**Lugar:** San José de Cúcuta- Norte de Santander

**Objetivo:** Elaborar la documentación requerida del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sujeto al decreto 1072 para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander

**Muestra:** 12 trabajadores

**Instrumento:** Políticas del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Resultado:** se lleva a cabo recolección de información a través de un diagnóstico inicial a través de entrevista y visita a la empresa donde logra concluir que la empresa no ha realizado la aplicación del decreto 1072 ya que no contaba con la documentación necesaria hacienda que las

condiciones de trabajo no sea las mejores y por ende se ve la necesidad y la importancia de la aplicación de un Sg- SST y la elaboración de la documentación pertinente para dar cumplimiento al decreto.

**Título:** “diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 de 2015 para la empresa inversiones bbk.”

**Autores:** Raiza Gallo Tinoco, Valeria Terán Núñez.

**Lugar:** Cartagena

**Objetivo:** Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa basado en el Decreto 1072/2015 para la empresa Inversiones BBK.

**Muestra:** total de trabajadores

**Instrumento:** Trabajo de campo

**Resultado:** En el cual, para dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la seguridad de los servicios prestados, y la construcción de la base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para determinar la matriz de riesgos y peligros, proponer un plan de seguridad y salud en el trabajo y documentos que soporten el sistema en general. (Raiza G. Valeria T. 2017).

**Título:** “manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 2020 universidad del rosario”

**Autores:** William López Salazar.

**Lugar:** Bogotá

**Objetivo:** En el presente Manual se establecen las directrices generales por las que se regirá el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Rosario en adelante UR

**Muestra: total de trabajadores**

**Instrumento: Calificación de estándares mínimos**

**Resultado:** Se establecen las directrices generales por las que se regirá el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Rosario en adelante UR, de modo que se garantice que la ejecución de todas las actividades del plan de trabajo anual; es un documento diseñado a partir de los parámetros establecidos por el Ministerio de trabajo que permite describir la estructura, forma, contenido y responsabilidades de la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones para la gestión del riesgo mediante acciones que contribuyan la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos que se originan en los lugares de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida, el bienestar integral de la comunidad rosarista y promover ambientes de trabajo seguros y saludables (Dahiana Pizza y William López 2020).

**Título:** “manual de seguridad y salud ocupacional para contratistas de la universidad del Atlántico”

**Autores:** Michael Castro Santos, Sanra Leiro Monroy

**Lugar:** Barranquilla

**Objetivo:** Informar los estándares básicos de seguridad industrial y salud ocupacional que deben seguir las empresas o personas contratistas y sus empleados, directos o indirectos, durante la ejecución de sus labores dentro de las instalaciones de la Universidad del Atlántico y/o en los

predios que se consideren pertenecientes a la misma en cualquiera de sus sedes, con el propósito de prevenir y controlar los riesgos ocupacionales asociados a las tareas que realizan o para las que se contraten.

**Muestra: total de trabajadores**

**Instrumento: trabajo de campo**

**Resultado:** En el cual se establece especificar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional que deben seguir los contratistas encargados de los servicios de aseo y servicios generales, mantenimiento de planta física (arreglos locativos), de albercas, ascensores y sistemas de acondicionamiento de aire, vigilancia armada, canina y jardinería durante el desarrollo de sus actividades dentro de las instalaciones de la Universidad del Atlántico para permitir el adecuado seguimiento de dichas actividades por parte de la se coordinación de salud ocupacional de la institución, facilitando a su vez el control que ejercerán los interventores y responsables de cada contrato.

**Título:** “diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sg-sst para la empresa giga ingeniería integral s.a.s.”

**Autores:** Yesika Lorena Preciado Cogua

**Lugar:** Sogamoso

**Objetivo:** Diseñar y documentar, un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 de 2015, en la organización GIGA INGENIERIA INTEGRAL SAS y determinar cómo se cumplirán estos requisitos al identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores con el fin de generarles un ambiente de trabajo seguro y confiable

**Muestra: 12 empleados**

**Instrumento: trabajo de campo**

**Resultado:** En el cual se aborda diseño el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015 en su libro 2 parte 2 capítulo 4 artículo 6, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad de la empresa. Yesica Preciado (2017).

**Título:** “manual del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo”

**Autores:** Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca

**Lugar:** Valle del Cauca

**Objetivo:** Documentar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo teniendo en cuenta la orientación establecida en la política de la empresa y el decreto 1072 de 2015, para la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de un proceso cíclico PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) basado en la mejora continua. Así mismo Implementar los programas de salud que cumplan con los requisitos legales y otros, disminuyendo y previniendo la accidentalidad y controlando la enfermedad laboral de los trabajadores de INFIVALLE en una gestión aplicada al riesgo

**Muestra: 52 empleados**

**Instrumento: condiciones mínimas SG-SST**

**Resultado:** en cual se aborda el interés de participar en el proceso, vinculando a sus colaboradores y partes interesadas, en la implementación del mismo, estableciendo las medidas

de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la empresa a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en los diferentes procesos.

- **INTERNACIONALES**

**Título:** “análisis y propuesta de un manual de seguridad y salud ocupacional para la empresa “distribuidora oriental” en la ciudad de nueva loja, cantón lago agrio, provincia de sucumbíos, para el año 2016”

**Autores:** Yesenia Judith Granda Ruilova

**Lugar:** Loja Ecuador

**Objetivo:** Proponer un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para el Talento Humano de la empresa “Distribuidora Oriental”, del Cantón Lago Agrio.

**Muestra:** 40 empleados

**Instrumento:** Encuesta, entrevista, observación.

**Resultado:** en el que tuvo como objetivo llevar a cabo el diseño de un manual dado que según lo obtenido el 100% de los trabajadores desconocen la importancia de la ergonomía dentro de los puestos laborales en especial dentro del área administrativa quienes, ante el desconocimiento de la norma, presentan problemas de túnel carpiano y demás afecciones físicas que surgen como resultado del desconocimiento de ciertos aspectos.

**Título:** “manual para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo”



**Autores:** Superintendencia nacional de fiscalización

**Lugar:** Perú

**Objetivo:** El objetivo del presente manual es unificar en este documento de gestión los elementos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como son: los Objetivos, la Política, la Estructura, la Organización y los medios empleados para el control de los riesgos en la SST y mejora del desempeño de la SST.

<https://www.misgsst.com/pagina/MANUAL-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DEL--SISTEMA-DE-GESTION--EN-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO>

**Muestra:** total empleados

**Instrumento:** trabajo de campo

**Resultado:** En el cual se aborda elementos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como son: los Objetivos, la Política, la Estructura, la Organización y los medios empleados para el control de los riesgos en la SST y mejora del desempeño de la SST.

**Título:** “diseño e implementación de sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la planta de yauris”

**Autores:** Rubén Ruiz

**Lugar:** Perú

**Objetivo:** la cual tiene como objetivo realizar en primer lugar un diagnóstico de la gestión de seguridad y salud ocupacional de la Planta Concentradora para con esta información primordial plantear la gestión adecuada para la Planta Metalúrgica, todo ello de acuerdo a la norma OSHAS

tomando la misma como una herramienta indispensable para gestionar mejor los riesgos en los centros laborales.

**Muestra: total de trabajadores**

**Instrumento: trabajo de campo**

**Resultado:** es muy importante la implementación del sistema de gestión de S&SO ya que no solamente garantiza que existan procedimientos que le permiten a la organización controlar los riesgos referentes a la seguridad y salud ocupacional, sino que también sirve como un medio para poder inculcar en los estudiantes la importancia de la misma.

**Título:** “manual de gestión de la seguridad, salud y bienestar en el trabajo para la empresa minera pizarresa”

**Autores: Diego Mayo Llamas**

**Lugar:** México

**Objetivo:** El presente estudio pretende poner de manifiesto la importancia que para una empresa u organización supone adquirir un serio compromiso con la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores y alcanzar un modelo de negocio que permita compaginar de manera satisfactoria el necesario beneficio económico con el estricto cumplimiento de las obligaciones legales, avalado y supervisado y al amparo de la Norma Internacional ISO – 45001.

**Muestra: 56 empleados**

**Instrumento: trabajo de campo**

**Resultado:** donde se procede al estudio minucioso de la norma, descendiendo a aquellos detalles claves para garantizar la adecuada protección de la salud de los trabajadores y conseguir así sistematizar una gestión eficiente de la seguridad y la salud laboral, elaborando un sistema

propio que tome en consideración e incluya a todas las partes interesadas de la organización -- dentro de las directrices marcadas-- en orden a conseguir una mejora continua en el desempeño de la gestión de la prevención de riesgos laborales.

## 5. MARCO TEORICO

En la actualidad y con los avances tecnológicos con la existencia de diferentes metodologías laborales implementadas por las empresas las mismas se han visto en la obligación de generar cambios que les permita a las mismas fortalecer su sistema de producción a través de la gestión de trabajo para que este se manifiesta de manera óptima adecuada, pero sobre todo segura y que propenda por el bienestar tanto de la empresa como de los individuos que la componen.

Es así, como surge la preocupación por la promoción de la salud en el ambiente laboral y la prevención de enfermedad, a través de herramientas eficaces que sea beneficiosas para los individuos que la componen, con el fin de favorecer a la productividad, disminución del ausentismo por aparición de la enfermedad mejoramiento de las relaciones interpersonales la motivación de los trabajadores y los proceso de comunicación dichas herramientas hacen referencia al diseño de sistemas de gestión de seguridad industrial y salud en de trabajo, para que dichos objetivos anteriormente nombrados sean alcanzado y la empresa sea más productiva y por ende supla las necesidades del contexto por tanto en la presente se refiere toma en cuenta la definición planteada por la Organización Internacional del trabajo 2011 en la que se establece que es “la disciplina que trata dela prevención de lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo, también se enfoca en la protección y promoción de la salud de los trabajadores.” Por ende y con base a lo anterior dicha definición aporta al documento dado que apoya una idea general sobre lo que se pretende abordar en dicho espacio es decir no solo establecer las condiciones del contexto en el que se desenvuelve la empresa si no por el contrario establecer también las necesidades de los trabajadores por tanto en ese orden de ideas busca obtener la anticipación el reconocimiento la evaluación y el control de todo lo que pueda surgir

en el medio y que pueda afectar notablemente al trabajador, asumiendo la evaluación y gestión de los riesgos entendido que el peligro + la exposición= riesgo siendo este el factor primordial en la definición del objetivo de la seguridad y la salud en el trabajo.

Por ende y ante lo observado se toma en cuenta que para lograr una disminución adecuada de los riesgos que puedan afectar al trabajador y aún más en lo referido a BARNES de Colombia se hace necesario entender que es un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y como funciona para lo cual se toma la definición de la Organización Internacional del Trabajo (2011)

“La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse”, por ende lo que se busca con la creación de dicho manual es establecer una serie de actuaciones que vayan encaminadas a mejorar los procesos dentro de la empresa BARNES de Colombia así como también establecer un protocolo y manera de actuar para alzar los objetivos propuestos por BARNES de Colombia, así mismo dicha actuación posiblemente generaría una disminución notable sobre los riesgos y la prevención de los mismos, para evitar accidentes de trabajo y de esta manera las consecuencias de ellos al interior de la organización que se vean reflejadas en:

- **Ahorro en costes derivados de las bajas laborales**, sustituciones, así como otras interrupciones innecesarias, logrando a su vez una mayor continuidad del negocio.
- **Construye entornos de trabajo en los que predomina el bienestar**, lo que contribuye a una mayor satisfacción de los empleados, con una mayor probabilidad de lograr la retención y fidelidad de éstos.
- **Genera una percepción de entorno de trabajo más seguro** tanto para los trabajadores como para el resto de partes interesadas de la organización.
- **Reducción en el grado de siniestralidad laboral** presente gracias a la realización de una adecuada identificación, evaluación, análisis y control de los riesgos inherentes a los diferentes puestos de trabajo.

Una de las definiciones importantes a tomar en cuenta se basa en el accidente de trabajo donde se puede decir que en Colombia un accidente de trabajo es todo acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo que desempeña una persona y que por este hecho el trabajador tenga una lesión en su cuerpo, se perturben sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera.

En el artículo 3 de la ley 1562 de 2012 accidente de trabajo “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el

trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”

Los factores para identificar información, analizarla y estudiarla con el fin de que se pueda intervenir los accidentes de trabajo en las organizaciones, son los siguientes:

- Área de trabajo.
- Medioambiente laboral.
- Actividad laboral.
- Recursos humanos.
- Recursos técnicos.
- El trabajador.

Así con lo anterior se toma en cuenta que para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se deben tomar en cuenta los siguientes pasos:

**Planear:** Es importante planear la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando lo que están haciendo incorrectamente o lo que se pueda mejorar aún más, determinando ideas para darle solución a estos problemas.

- **Hacer:** implementación de las medidas planificadas
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados cumplan con los resultados deseados.
- **Actuar:** llevar a cabo acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Entendiendo que dicho proceso se basa en el principio del ciclo Deming 1950 todo con el fin de generar una reducción importante en los riesgos laborales y por tanto los accidentes dentro del ambiente laboral para tal fin se lleva a cabo una elaboración de una norma internacional por medio de las Directrices ILO-OSH 2001 que ofrecen un modelo internacional en materia de SST este se define a continuación

#### Organización Internacional del Trabajo 2011

- Política de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Planificación
- Aplicación
- Auditoria y Revisión de la Alta Dirección
- Mejoramiento

Así mismo se toma en cuenta el concepto de Seguridad Industrial que según la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

La seguridad industrial nace en el simple esfuerzo individual, haciendo de su instinto de Conservación una manera de protegerse de cualquier lesión en su entorno, tal esfuerzo se Conoce como como el principio de carácter personal (intensivo-defensivo).

Por otro lado, y para un buen progreso de la seguridad industrial en cualquier tipo de empresa, se debe implementar el Plan de Emergencia donde su objetivo principal es servir de herramienta táctica y metodológica en el manejo de situaciones que alteren la normalidad, atenten contra la vida e integridad de los ocupantes y bienes de la compañía.



Las herramientas necesarias para la perfecta realización del subprograma para la seguridad industrial u ocupacional son las siguientes:

- Elaborar Manual de Inducción y Reinducción
- Inspección del plan de emergencia.
- Elaborar Protocolos de Mantenimiento preventivo y correctivo de herramientas
- Inspección de los riesgos eléctricos.
- Dotación al personal de EPP.

Así mismo se aborda como fuente importante la Higiene industrial que según la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

#### **Tomando la definición de González (1994)**

“La higiene industrial es la encargada en estudiar todo aquello ambiente del trabajador, revisando, identificando y controlando los diferentes contaminantes laborales, también la higiene industrial se puede definir como, la ciencia y el arte dedicado a la prevención, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que pueden causar enfermedades, deterioro de la salud e incapacidad e ineficiencia de los trabajadores”.

El área de trabajo de cualquier empleado puede estar afectada por factores del medio ambiente donde se encuentre el trabajador o colaborador, son contaminantes y se pueden clasificar en diferentes tipos como lo son:

- Agentes Biológicos
- Agentes Físicos
- Agentes Químico

Frente a todo lo anterior surge entonces la definición de medicina preventiva que comprende como principios las atenciones de salud y las atenciones médicas y su objetivo principal es prevenir y controlar la salud de toda la organización frente a todos los hallazgos e identificación de riesgos en las áreas de trabajo.

Este Subprograma identifica y centra su apoyo en las condiciones en que trabajan los empleados. Por otro lado, en el SG-SST se perciben aspectos importantes como los protocolos de vigilancia epidemiológica con el fin de promover y promocionar el bienestar de todos los trabajadores, como también tener un plan integrado Inducción y Re inducción para crear conciencia en toda la organización y cumplir con todos los requisitos que tenga el sistema para su adecuado ejecución y funcionamiento.

Para la identificación y valoración de peligros y riesgos, se necesitan unas series de actividades necesarias.

Se presentan las actividades para la identificación de peligros y valoración de los riesgos según la NTC 45:

- Definir instrumento y recolectar información.
- Clasificación de procesos, actividades y tareas.
- Identificar peligros.

- Identificar los controles.
- Evaluación del riesgo.
- Definir criterio para la aceptabilidad del riesgo.
- Definir si se acepta el riesgo.
- Plan de acción para para el control del riesgo.
- Mantener y actualizar.
- Documentar.

Basados en el Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a proteger la Seguridad y salud de los trabajadores y a cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud.
2. Rendición de cuentas al interior de la empresa
3. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
4. Plan de trabajo anual en SST
5. Participación de los trabajadores
6. Asignación y comunicación de las responsabilidades
7. Definición y asignación de recursos (financieros, técnicos y el personal necesario)
8. Gestión de los peligros y los riesgos
9. Prevención y promoción de los riesgos laborales
10. Dirección de la Seguridad y Salud en el trabajo SST en las empresas
11. Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, al conjunto de Sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa

### **5.1.6 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)**

Basados en el Decreto 1072 de 2015, las ARL tienen las siguientes obligaciones:

- 1.** Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos correspondientes al SG-SST
- 2.** Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST
- 3.** Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas

### **5.1.7 Responsabilidades de los trabajadores respecto al SG-SST**

Basados en el Decreto 1072, los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades

Correspondientes al SG-SST:

- 1.** Procurar el cuidado integral de su salud
- 2.** Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud
- 3.** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- 4.** Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo
- 5.** Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST

**6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Así y con lo anteriormente expuesto se logra determinar la importancia de dichas definiciones puesto que establecen las actividades desarrolladas por la empresa y que pudiesen inferir en el posible riesgo para la seguridad salud y bienestar de los trabajadores y en el cumplimiento de la política y objetivos de la empresa con el fin de elaborar un procedimiento e instrucciones de trabajo y disposiciones internas de seguridad que definan las actuaciones pertinentes.

Así mismo, se establece por medio de dicho marco una herramienta para dar paso a la creación de la línea base y evaluación de los diferentes aspectos a tomar en cuenta para la creación de dicho manual, favoreciendo a la comprensión y entendimiento a cerca del funcionamiento de BARNES Colombia y de esta manera establecer una herramienta optima y adecuada que propenda por el mantenimiento de dicha empresa en el sector laboral, así como también el bienestar de sus trabajadores.

Así, el manual no solo será una herramienta para la orientación, si no por el contrario cuando se identifica la necesidad de realizar cambios en el sistema en respuesta a cambios legislativos o según las necesidades de los trabajadores se establezca la evaluación de los riesgos y de esta manera generar una proyección detallada acorde a los objetivos de la empresa los recursos necesarios y las responsabilidades para su implementación.

## **6. MARCO LEGAL**

Según los la normatividad interna de COLOMBIA entre la que se destaca la Constitución Política de Colombia, los Decretos, Resoluciones y leyes que también promueven tratados internacionales con la OIT para que constituyan el marco legal de SST en el país, permiten desarrollar acciones establecidas por ellas y con el fin de orientar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo de las organizaciones. Alcanzando con esta aplicación, la eficiencia y productividad de la compañía, a continuación, se citan las normas dictadas por el gobierno nacional, encaminadas a proteger la salud y las condiciones de trabajo.

- **Resolución 2400 de 1979**

Estatuto de seguridad industrial

- **Decreto 614 de 1984**

Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.

- **Resolución número 2013 del 6 de junio de 1986**

En el cual se establece la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, higiene y Seguridad industrial en los lugares de trabajo.

- **Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989**

En el cual se reglamentó la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

- **Ley 100 de 1993**

Garantizar los derechos de la persona y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana.

- **Decreto ley 1295 del 22 de junio de 1994**

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- **Decreto 1530 de 1996**

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador.

- **Decreto 2090 de 2003**

Actividades de alto riesgo.

- **Resolución 156 de 2005**

Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

- **Ley 1010 de 2006**

Acoso laboral.

- **Resolución 734 de 2006**

Prevención acoso laboral.

- **Resolución 1401 de 2007**

Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo.

- **La norma OHSAS 18001 de 2007**

Especifica todos los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, facilita la formulación de una política y los objetivos específicos teniendo en consideración los requisitos legales e información sobre los riesgos de la actividad.

- **Resolución 2646 de 2008**

Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

- **Decreto 2566 de 2009** Tabla de Enfermedades Profesionales

- **Resolución número 652 del 30 de abril de 2012**

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, el cual tiene como fin ser una medida preventiva para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud en los lugares de trabajo.



- **Ley 1562 del 11 de julio de 2012**

Donde se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional en el cual se modifica el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994 donde los afiliados para el Sistema General de Riesgos Laborales serán: los trabajadores dependientes nacionales y extranjeros, las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado, los jubilados y pensionados que reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, los estudiantes en todos los niveles académicos, los trabajadores independientes, los miembros de agremiaciones o asociaciones que signifiquen fuente de ingreso a la institución, los trabajadores independientes informales.

- **El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015)**

Compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia. El Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- **Ley 1616 del 21 de enero de 2013**

Por la cual se expide la ley de Salud Mental y tiene como objetivo el ejercicio pleno de la Salud Mental para la prevención de los trastornos mentales atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud para la promoción de Calidad de vida y estrategia y principios de la atención primaria en salud.

- **Decreto 171 de 2016**

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Resolución 4927 de 2016**

Establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

- **Decreto 52 de 2017**

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Resolución 1111 de 2017**

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

- **Resolución 3310 del 3 de agosto de 2018**

En el cual se adopta el formulario único de afiliación y reporte de novedades al Sistema General de Riesgos Laborales.

- **Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019**

En el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que se definen como un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante los cuales se establecen las condiciones básicas, técnicas y administrativas para el ejercicio y desarrollo de las actividades del sistema de Gestión de SST.

## **7. HIPÓTESIS**

Diseñar un manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para Barnes de Colombia S.A genera los procesos de conocimiento y aplicación de los mismos en los colaboradores de la organización disminuyendo la ocurrencia de accidentes de trabajo e incrementando la productividad en la empresa.

## **8. MARCO METODOLÓGICO**

Para la elaboración del presente proyecto se implementarán las distintas metodologías apropiadas que permitan el desarrollo de herramientas cursadas en las materias de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados.

### **8.1 PARADIGMA**

Se establece dentro del documento la definición de paradigma la cual se toma así:

Cook, (2005),

“Se orienta hacia el desarrollo de un esquema aclaratorio (es decir, modelos y teorías) que puede situar a estas cuestiones y a estos problemas en un marco que permitirá a los profesionales tratar de resolverlos”

La definición de paradigma hace uso de diferentes modelos que aportan positivamente en la construcción del manual para los colaboradores de BARNES de Colombia entendiendo la dinámica desde la situación de las empresas frente a la normativa colombiana y demás requerimientos de la misma en torno al tema laboral. Así mismo facilitará establecer planes y herramientas que permitan una construcción adecuada y que por ende genere impacto en la gestión del conocimiento dentro de la compañía y también para que se utilice o replique en las empresas del sector industrial con las personas o trabajadores que la conforman.

### **8.1.1 Empírico-analítico / Cuantitativo**

- **Empírico analítico**

Se toma en Cuenta dicho método dado que si se toma una definición del mismo se establece este como aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndole en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

En ese orden de ideas se el presente documento se realiza bajo los objetivos que van encaminados a una construcción adecuada de un manual que permita generar una fuente de conocimiento así como poder establecer una guía para posibles construcciones futuras, para tal fin y tomando que este método consiste en realizar la división de la problemática en tantas partes como sea necesario para ello se establece ´primero un diagnóstico inicial en cuanto a normativa en seguridad y salud en el trabajo se establece en la ley colombiana, seguido para la construcción se establece realizar un análisis de los riesgos a los cuales se encuentran predispuestos los trabajadores con el fin de poner en conocimiento los mismos, intervenirlos y generar herramientas para su prevención igualmente se establece el desarrollo de un programa de monitoreo al manual con el fin de observar su alcance y el impacto del mismo dentro de la organización.

### **8.2 TIPO DE ESTUDIO**

Para entender un poco la Investigación cuantitativa se caracteriza por que estudia la agrupación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace para contextos estructurales y situacionales que afecten (Pita Fernández, 2002).

### **8.2.1 Investigación Cuantitativa**

Con respecto al desarrollo del método cuantitativo se toma la definición de la Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos publicado por: Zárate Carlos et al (2018)

“La misión de la investigación científico-cuantitativa es explicar los fenómenos, interesarse en las causas que originan estos (principio de verificación) y se apoya en las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información, la que se obtiene mediante los métodos empíricos: la observación, la encuesta, y el experimento; y de esa manera llegar a las conclusiones, que son altamente generalizables ya que se admite la posibilidad de formular leyes generales. Como se puede apreciar, el problema esencial de la investigación cuantitativa hay que buscarlo en la base filosófico-epistemológica que lo sustenta.”

Por tanto y al tomar dicha definición el presente documento se basará en el establecimiento de técnicas de tipo estadístico que permita leer, interpretar y conocer datos importantes acerca e la organización y favorecer a la población de una manual que comprenda no solo las necesidades de la empresa si no que por el contrario aborde las necesidades de los colaboradores a través de entrevista, aplicación de pruebas y manuales con el fin de ser interpretadas y de esta manera crear el manual y poder establecer una guía para otras organizaciones.

### **8.3 METODOLOGIA**

Es importante tener presente en la metodología, que el nivel de investigación hace referencia al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Así, en

función de su nivel el tipo de investigación puede ser Descriptiva, Exploratoria o Explicativa

(Morales, 2012). Por lo tanto para el presente estudio se llevara a cabo una revisión documental de todos y cada uno los proceso llevados a cabo anteriormente dentro de la empresa BARNES de Colombia.

### **8.3.1 Estudios Descriptivos**

Los estudios descriptivos según Zárate Carlos et al (2108) “Los estudios descriptivos seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas en forma independiente. Desde el punto de vista científico, describir es medir.”

En el presente proyecto se va utilizar para la investigación, el método o Estudio descriptivo ya que dentro del desarrollo del Manual del SG-SST, se busca describir lo que realmente está ocurriendo o sucediendo con el panorama de riesgos en un contexto laboral y evidenciar cuales son las condiciones respecto a esos riesgos y cuáles fueron sus hallazgos; También solo describir el cumplimiento que tiene el SG-SST basados en el ciclo PHVA y también el cumplimiento que se tiene en normatividad legal vigente.

## **8.4 POBLACIÓN**

Para el desarrollo del presente trabajo la población hace referencia al universo de personas, al total de personas o documentos que están disponibles para la recolección de la información; esto es igual al total de personas que trabajan en una empresa o total de documentos en bases de datos, como se evidencia a continuación para la compañía en la Tabla 1. Distribución del Personal;



**Tabla 1.**

Distribución del Personal.

AREA	MUJERES	HOMBRES
Producción	1	61
Ventas	8	37
Administrativo	14	15
Administración de Producción	8	53
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>166</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

## 8.5 MUESTRA

Para el desarrollo del presente trabajo la muestra hace referencia al número o porcentaje % de personas, que se necesita tomar de toda la población o universo de datos para realizar la toma de los datos, también es importante tener presente que dentro de cada fase se necesita una muestra de personal que se va seleccionar teniendo presente los criterios de Inclusión y exclusión como se evidencia a continuación.

**Tabla 2.**

Fase Proyecto vs Muestra Población

Fase del Proyecto	Muestra de la Población
Fase 1	Responsable o encargado del SG-SST, con apoyo de la ARL (1 persona del área administrativa).

Fase 2	Talento Humano y Responsable o encargado del SG-SST (2 personas del área administrativa)
Fase 3	Incluir al 100% de los trabajadores (total 197 trabajadores).
Fase 4	Seleccionamos un grupo de aproximadamente 12 trabajadores que se conforman por 3 trabajadores de cada área, que cumpla con los siguientes criterios; Tengan experiencia con la empresa entre 2 y 3 años, Formación anual en los diferentes talleres para el desarrollo de habilidades como auditor interno, también el curso actualizado de las 50h y 20h en SG-SST y el mayor cumplimiento en las capacitaciones en los programas y sub - programas de prevención y promoción que se disponga en el SG-SST, pero si algún trabajador se encuentra con diagnostico o en proceso de enfermedad laboral que los límite de sus funciones y también presente algún tipo de incapacidad laboral por más de tres días en el último mes no puede participar.

**Fuente:** Elaboración propia.

## 8.6 INSTRUMENTOS

La presente investigación que se va realizar presenta a continuación los Instrumentos de investigación para el desarrollo;

- Cuantitativos
- Estadísticos
- Numéricos

De acuerdo a los instrumentos mencionados es importante aclarar que se trata de listas de chequeo, entrevistas y bases de datos los cuales contemplan preguntas dicotómicas (si/no), con respuestas cerradas las cuales identifican mas no explican.

### **8.6.1 Instrumentos: Autoevaluación del estado actual del SG-SST**

Para el desarrollo de la presente fase 1 se listan los siguientes instrumentos de acuerdo a la necesidad y manejo de la información;

Lista de Chequeo, según los requisitos establecidos en la resolución 0312 de 2019, para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo III y, para empresas medianas se tiene 21 estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, con 60 preguntas de respuesta dicotómica.

### **8.6.2 Instrumentos: Identificar la normatividad y sus disposiciones legales vigentes en materia de SST.**

Para el desarrollo de la presente fase 2 se listan los siguientes instrumentos de acuerdo a la necesidad y manejo de la información;

Base de datos con los siguientes criterios; Concepto, Año, Numero, Ley, Resolución, Decreto, Circular, Definición, Respuesta dicotómica de cumplimiento, Observaciones y otros.

### **8.6.3 Instrumentos: Realizar identificación de peligros y valoración de riesgos.**

Para el desarrollo de la presente fase 3 se listan los siguientes instrumentos de acuerdo a la necesidad y manejo de la información;

Excel (Formato) según los criterios mejor establecidos en la metodología GTC-45 para identificación que tiene los siguientes aspectos, áreas, trabajo rutinario, controles

### **8.6.4 Instrumentos: Programa de Vigilancia y monitoreo al SG-SST**

Para el desarrollo de la presente fase 4 se listan los siguientes instrumentos de acuerdo a la necesidad y manejo de la información;

Esta fase se limita y comprende como tal el diseño del Sistema de Vigilancia y Monitoreo final que se va a elaborar para la compañía.

## **8.7 TECNICA DE ANALISIS DE DATOS**

El presente trabajo que corresponde al diseño del Manual del SG-SST, se desarrolla en el contexto de recolección de la información mediante las siguientes fuentes estructuradas estadísticamente.

### **8.7.1 Fuentes Primarias Documento Interno**

Nuestra fuente primaria será directamente con los Documentos elaborados y suministrados dentro de la compañía;

- Bases de datos con información de los trabajadores y de la compañía.
- Políticas y objetivos Interna del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Matriz de roles y responsabilidades (MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO G3A-Z-27)
- Matriz legal (MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES G3A-Z-02)
- Actas Internas de la compañía (COPASO y comité de convivencia)
- Plan de trabajo anual
- Panorama de riesgos (PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACION Y CONTROL DE RIESGOS G3A-P-14)
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos (MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS G3A-Z13)
- Matriz de Competencias Comportamentales (MATRIZ DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES G3A-Z-38)
- Sustancias químicas (RECEPCIÓN, ALMACENAMIENTO, IDENTIFICACIÓN Y MANIPULACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS G3A-P-06)
- Gestión del Cambio (GESTION DEL CAMBIO G3A-P-15)
- Aspectos Ambientales (PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES G3A-P-13)
- Manejo de Residuos (PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES G3A-P-13)
- Exámenes médicos de todos los trabajadores (PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07)
- Listas de chequeo y diagnóstico inicial de la empresa

- Profesiograma el cual está dado como una matriz de información que permite establecer aspectos como medidas de control en función de los riesgos a los cuales está expuesto por cargo, el tipo y la periodicidad de los exámenes médicos que se le deben realizar al trabajador que ocupa un determinado cargo. (PROFESIOGRAMA G3A-Z-08)
- Procesos y procedimientos Internos (mapa de procesos), maquinaria de la compañía los cuales nos permiten identificar sus tareas y el riesgo al cual se encuentran expuestas.
- Plan de emergencia y contingencia PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA G3A-PL-02)
- Programas del SG-SST (PROGRAMAS DE SGSST G3A-PL-20)
- Reporte de Accidentalidad y Ausentismo laboral (PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE MANEJO E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDAD LABORAL G3A-P-08)
- Demas Formatos Internos de la empresa; Reglamento, Procedimiento, Instructivo, Formato, Registro, Programa, Plan, Guía, Manual, Política, Lineamiento.

## **7.2 Fuentes Secundarias Documento Externo**

Documentos que se encuentran publicados por compañías externas, requerido para la aplicación total del SG-SST. Dentro de estos documentos se hallan: leyes, códigos, circulares, regulaciones y decretos; disposiciones de subcontratistas, normas técnicas aplicables al proceso, manuales de operación de equipos, normatividad de sistemas de gestión; entre otros requerimientos establecidos para la implementación de un SG-SST.

### **8.7.3 Fuentes Terciarias Documentos de Investigación**

Documentos que se encuentran publicados, que se requieren en la aplicación del SG-SST. Dentro de estos documentos se hallan: Artículos científicos, Libros, trabajos de grado nacionales y publicaciones referentes al tema de SST implementado los SG-SST. Esta información recolectada es importante analizarla de la siguiente manera; Después de que se conocen los datos, haciendo deducciones y basándose en la lógica.

## **8. FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las fases de la investigación representan el desarrollo del presente proyecto, el cual sigue una serie de pasos que contribuyen un orden a la hora de proceder a realizarlos.

### **8.7.1 Fase 1: Autoevaluación del estado actual del SG-SST**

Para las empresas que ya se encuentren realizando algún tipo de gestión en seguridad y salud en el trabajo es importante y obligatorio realizar en el año como mínimo una autoevaluación de los estándares dispuestos por la resolución 0312 de 2019, la herramienta que utilizamos para la autoevaluación es del Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia (Mintrabajo), con el fin de identificar prioridades y necesidades del cumplimiento de lo planteado en los objetivos de SG-SST; En las condiciones que no se cumpla con lo planteado se debe generar planes de acción inmediatos que me permitan visualizar las acciones de mejora que debo abordar para cumplir al 100% los objetivos que se plantearon para el SG-SST

### **8.7.2 Fase 2: Identificar la normatividad y sus disposiciones legales vigentes en materia de SST.**

Es importante tener presente que Identificar la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo es el primer paso de la evaluación inicial del SG-SST de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, las empresas colombianas en su totalidad para agosto de 2017 y de acuerdo con la normatividad vigente, debieron haber realizado la evaluación inicial lo cual involucra que deben contar con una matriz de requisitos legales el cual únicamente está estructurado para mencionar la normatividad vigente que deberá incorporarse en el listado de normas en SST que la empresa debe cumplir (SafetYA, 2019).

### **8.7.3 Fase 3: Realizar identificación de peligros y valoración de riesgos.**

Para el desarrollo de esta fase nos apoyamos en la información recolectada por el personal en campo y también la información suministrada por la empresa, luego nos apoyamos en lo establecido por la guía técnica colombiana GTC-45, la cual establece una metodología que nos permite realizar una revisión y actualización de la matriz de identificación y valoración de peligros; “Es importante que los resultados que se obtengan de la matriz nos orienten en la definición de los objetivos de control y las acciones propias para su gestión, ya que en esto radica su importancia , porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinara la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización” (ARL, 2017).



#### **8.7.4 Fase 4: Programa de Vigilancia y monitoreo al SG-SST**

Se desarrolla bajo la creación del plan de Vigilancia y monitoreo;

El cual comprende un proceso cuya responsabilidad parte de la Alta Gerencia de la organización y se encuentra diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la organización.

Para dar cumplimiento a este requisito, se ha establecido que, para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento documentado denominado AUDITORIAS INTERNAS, el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar las auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio. Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- 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 profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- La evaluación por parte de la alta dirección.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben 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 empresa.
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores.

- Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa.
- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.





## 10. PRESUPUESTO

Tabla 4. Presupuesto

<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>FUENTE FINANCIADORA</b>	<b>MONTO</b>
<b>A. Personal</b>				
<b>Honorarios de los investigadores</b>	2 investigadores	427 días	BARNES de Colombia	\$14.000.000
<b>Asistente de investigación</b>	1 asistente	427 días	Personal	\$1.680.000
<b>B. Equipos</b>				
<b>Computador</b>	2	427 días	Personal	\$3.600.000
<b>Internet</b>	2	427 días	Personal	\$560.000
<b>Impresora</b>	2	427 días	Personal	\$1.000.000
<b>C. Materiales</b>				
<b>Fotocopias</b>	2000	209	BARNES de Colombia	\$ 200.000
<b>Carpetas</b>	4	-	Barnes de Colombia	\$15.000
Resma de Papel	4	-	Barnes de Colombia	\$250.000
<b>Total, Proyecto</b>		427 días		\$21.305.000

## 11. RESULTADOS

A continuación, se describen los resultados de los instrumentos que se aplicaron para el desarrollo del presente proyecto Diseño de un Manual del SG-SST para una empresa dedicada a la fabricación de bombas y sistemas de presión.

### 11.1 Resultados de la Autoevaluación estándares mínimos de la compañía – Resolución 0312 de 2019.

De lo anterior se tomaron los resultados que contiene el diagnostico anual 2017 (Diagnostico Anual Inicial) ver Anexo 1, de la empresa Barnes de Colombia S.A., con el fin de verificar y tener una referencia de resultados como se evidencia continuación;

Teniendo en cuenta que la empresa cada año realiza una autoevaluación de acuerdo a los lineamientos del ministerio de trabajo y el fondo de riesgos laborales con el fin de que empresas como Barnes de Colombia S.A. se anticipen, reconozcan, evalúen y controlen los Riesgos Laborales que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; Se evalúan aspectos del ciclo por etapas PHVA entre 0% y 100%, donde 0% es la calificación más baja y 100% la más alta de cumplimiento, se debe tener en cuenta lo que se menciona a continuación:

- **Planear:** Es la fase en la cual la empresa desarrolla una actualización teniendo en cuenta principalmente el liderazgo y compromiso de la gerencia, el cual se enfoca en la revisión y si es necesario la actualización de la política del SG-SST, también de los objetivos y metas; Analizar el plan de trabajo anual, condiciones de salud y perfiles sociodemográfico.

- **Hacer:** Es la fase en la cual la empresa establece funciones, responsabilidades y competencias de los encargados de intervenir en el SG-SST, también se conforma el COPASO y comité de convivencia con el fin de generar apoyo en SST, se actualiza la matriz de requisitos legales y se dispone el reglamento de higiene y seguridad industrial
- **Verificar:** Es la fase en la cual se confirma si es eficaz el cumplimiento de la política y los objetivos en SST de la empresa, si se promueve la participación de los trabajadores, también se realice análisis de los indicadores y se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable y los requisitos voluntarios que la empresa en materia de SST haya suscrito.
- **Actuar:** En esta fase se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora con sus respectivas evidencias, así como los demás ajustes que requiera la implementación del SG-SST.

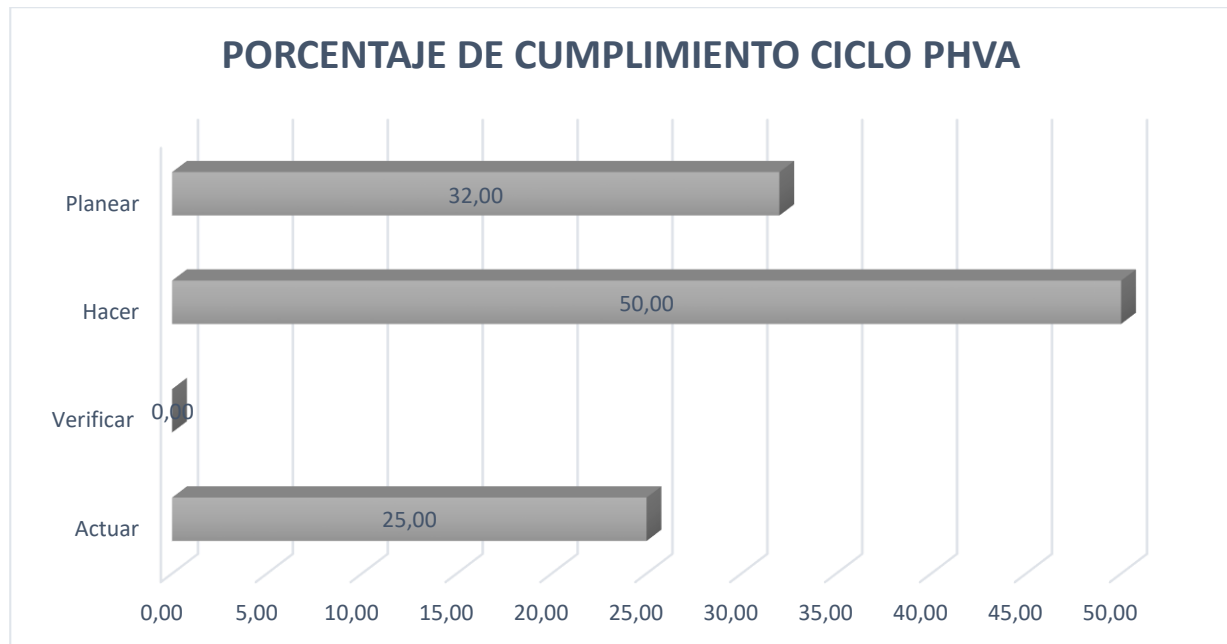
**REVISION DEL CUMPLIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE  
BARNES DE COLOMBIA S.A.**

**Revisión Inicial: 17/08/2017**



**Figura 3.**

% Cumplimiento Ciclo PHVA - Autoevaluación 2017.



Fuente. Elaboración propia

Para la primera autoevaluación en el año 2017 vemos que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo registro un cumplimiento del 32% en la fase planear, 50% en la fase hacer, 0% en la fase verificar y 25% en la fase actuar.

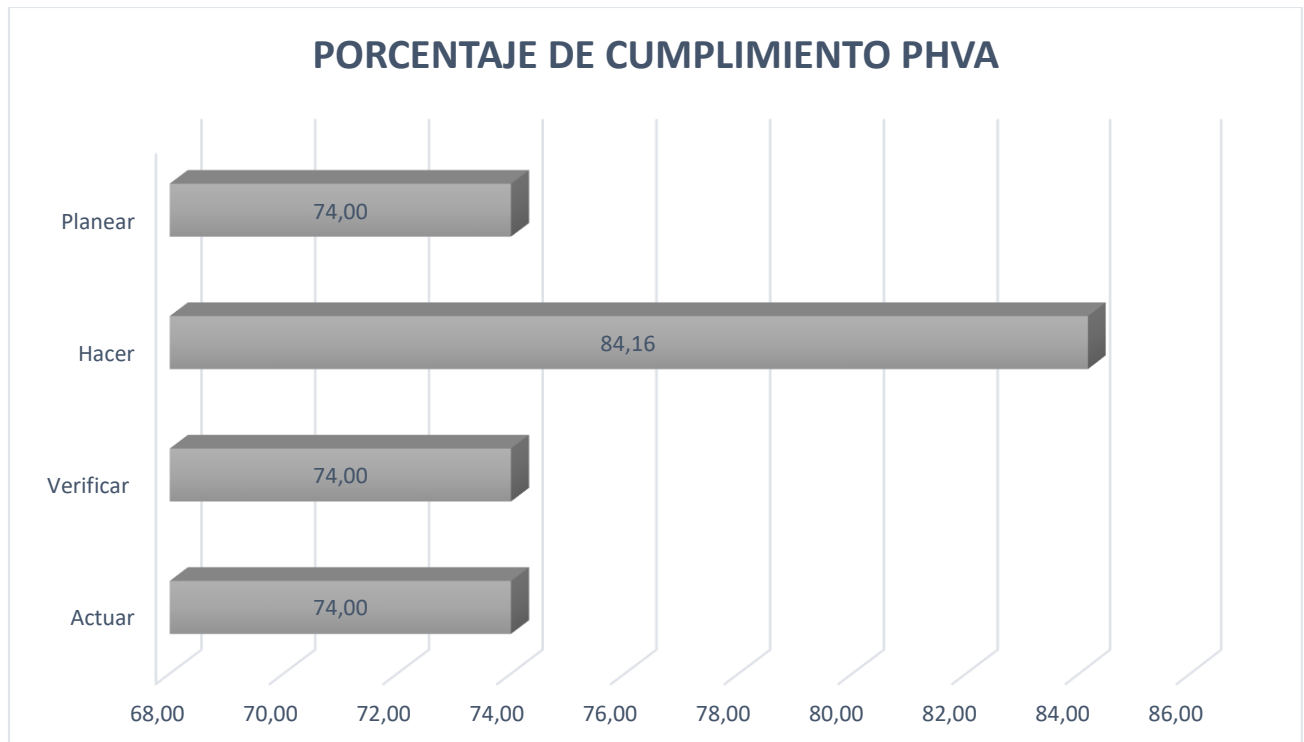
A continuación, se presenta los resultados de la autoevaluación 2021 (Diagnostico Anual Final) ver Anexo 2, o diagnostico final de la empresa Barnes de Colombia S.A., para verificar los resultados y el avance que presenta la compañía en el SG-SST;

**REVISION DEL CUMPLIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE  
BARNES DE COLOMBIA S.A.**

**Actualización: 27/07/2021**

**Figura 4.**

% Cumplimiento Ciclo PHVA - Autoevaluación 2021.



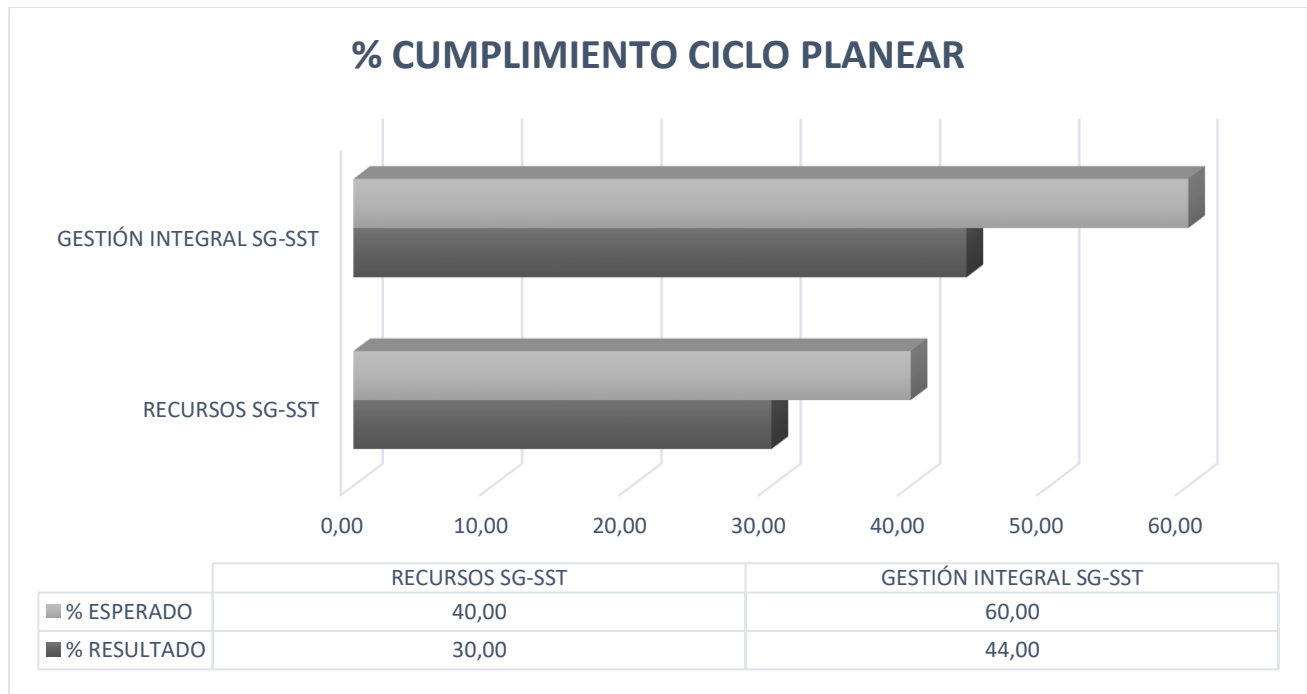
Fuente. Elaboración propia.

El Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo registro un cumplimiento del 74% en la fase de planear, 84% en la fase de hacer, 74% en la fase verificar y 74% en la fase actuar.

A continuación, detallamos el cumplimiento de cada fase del ciclo PHVA;

**Figura 5.**

% Cumplimiento Ciclo Planear.

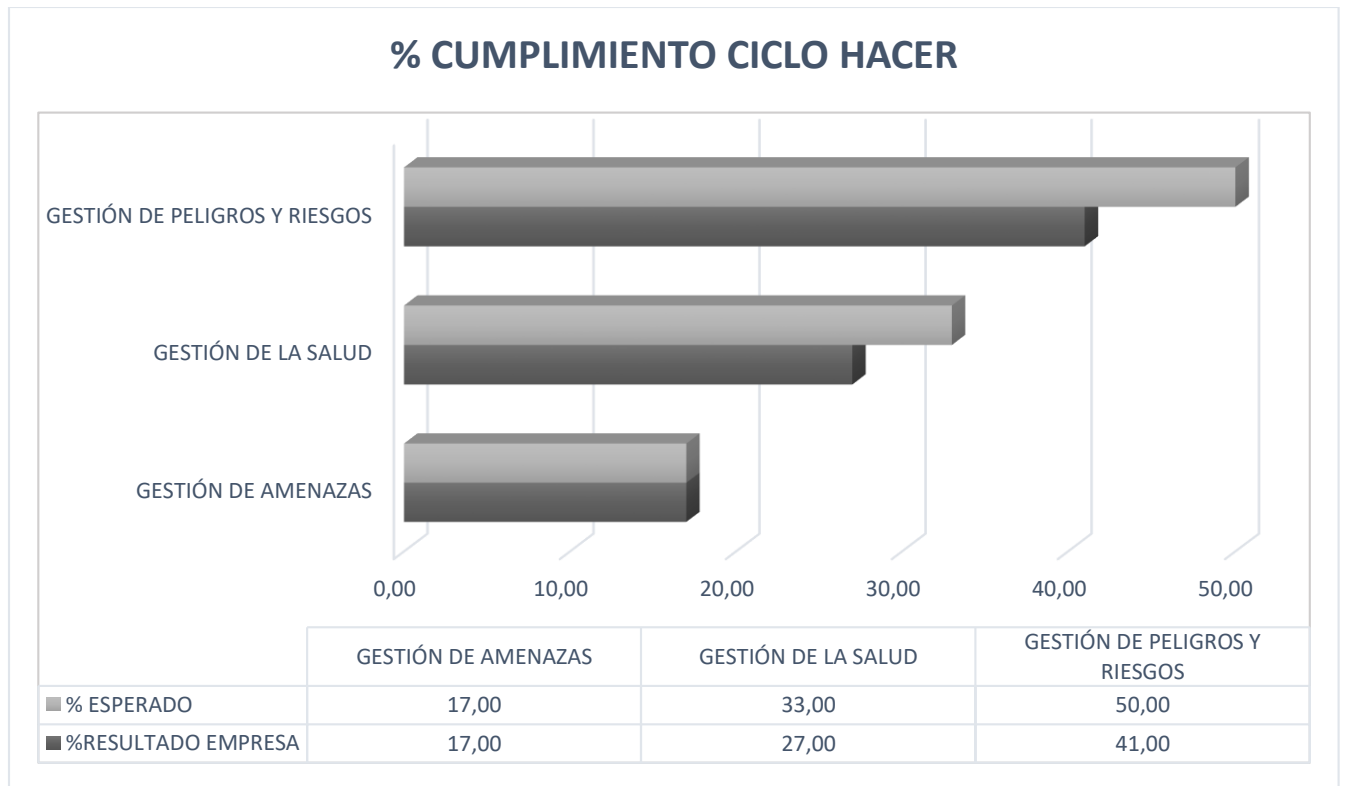


Fuente. Elaboración propia

La fase de planear registro un cumplimiento total de 74%, dado que el estándar relacionado con la Gestión Integral del SG-SST tuvo un cumplimiento del 44% y el estándar de Recursos del SG-SST registro un cumplimiento del 30%.

**Figura 6.**

% Cumplimiento Ciclo Hacer.

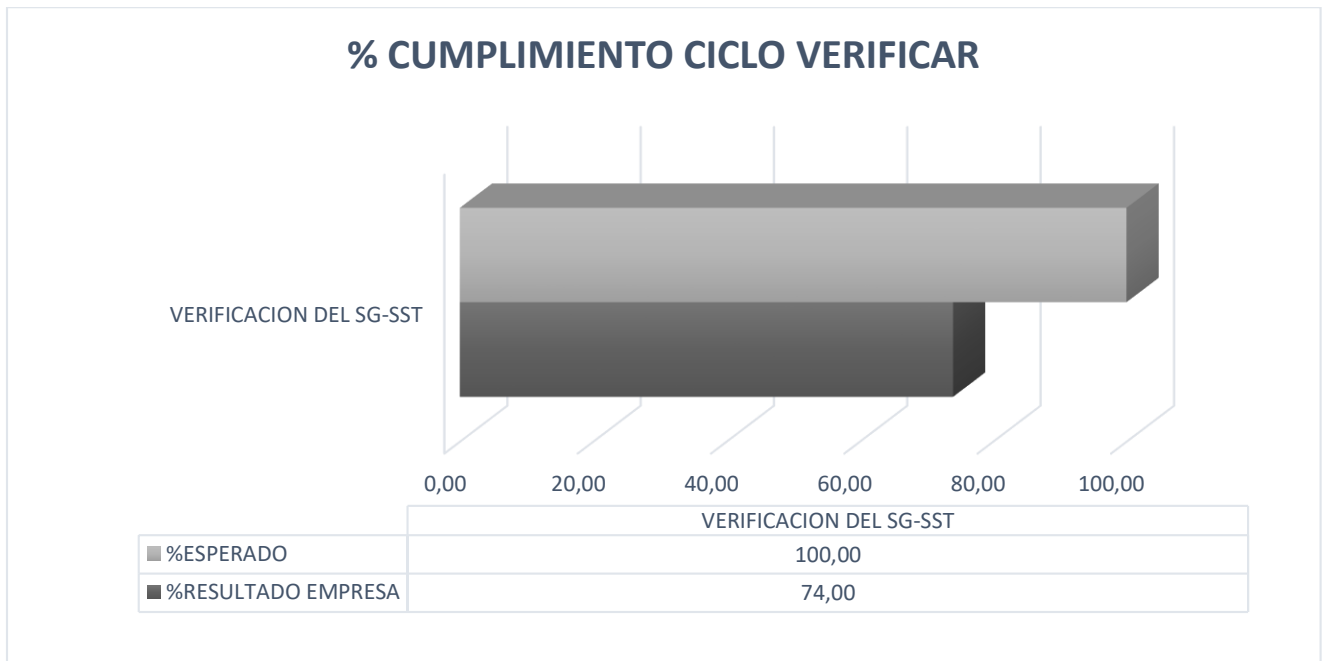


Fuente: Elaboración propia.

La fase de hacer registro un cumplimiento total de 84,16%, dado que el estándar relacionado con la Gestión de Peligros y Riesgos tuvo un cumplimiento del 41%, el estándar de Gestión de la Salud un cumplimiento del 27% y el estándar de gestión de amenazas registro un cumplimiento del 17%.

**Figura 7.**

% Cumplimiento Ciclo Verificar.

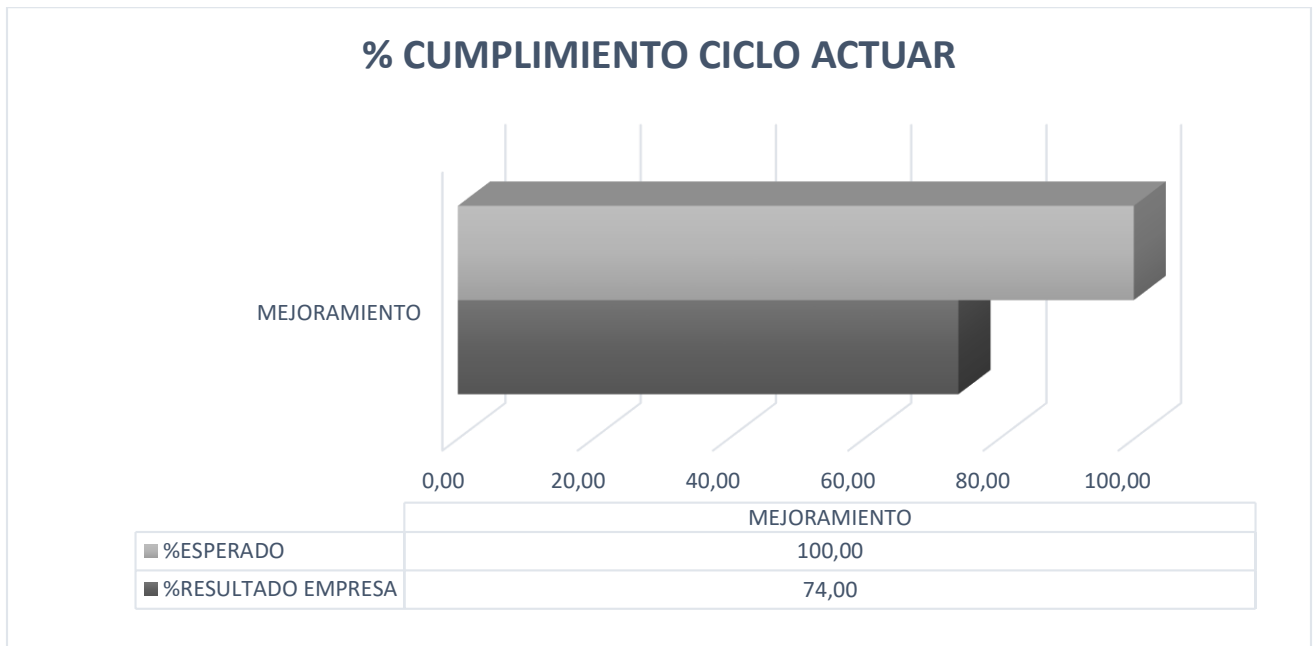


Fuente: Elaboración propia.

La fase de verificar registro un cumplimiento total de 74%.

**Figura 8.**

% Cumplimiento Ciclo Actuar.



Fuente: Elaboración propia.

La fase de actuar registro un cumplimiento total de 74%.

### **11.2 Resultados de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.**

La matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos fue desarrollada y estructurada bajo los lineamientos y estándares establecidos por la Norma Técnica Colombiana GTC 45.

**Tabla 5.**

**Resultado Identificación de Peligros**

<b>ÁREA / PROCESO</b>	<b>PELIGROS</b>
ADMINISTRACION Y VENTAS	BIOLÓGICO BIOMECÁNICOS CONDICIONES DE SEGURIDAD FISICOS MECANICO PSICOSOCIAL PUBLICO QUIMICO
OPERATIVO (ENSABLE BOMBAS Y/O EQUIPOS, CALIDAD, INGENIERIA, LOGISTICA, MANTENIMIENTO, MAQUINADO)	BIOLÓGICO BIOMECÁNICOS CONDICIONES DE SEGURIDAD FISICOS MECANICO PSICOSOCIAL PUBLICO QUIMICO
TODAS LAS AREAS	BIOLÓGICO FENÓMENOS NATURALES

**Fuente:** Elaboración propia

De lo anterior se puede analizar que esta matriz de Identificación de peligros y valoración de riesgos se aplicó a todas las áreas y procesos de la organización, en las áreas Administrativas y de ventas se identificaron ocho tipos de peligros, para las áreas y procesos operativos los cuales involucra personal de planta se identificaron ocho tipos de peligros, para todas las áreas en general se identificaron dos peligros clasificados como biológicos y fenómenos naturales.

**Tabla 6.**

**Resultado Controles Existentes.**

<b>CLASIFICACION DEL PELIGRO</b>	<b>DESCRIPCION DEL PELIGRO</b>	<b>CONTROL EXISTENTE</b>
<b>BIOLÓGICO</b>	Utilización de agua con disolventes desengrasante y/o jabones	I. La empresa entrega elementos de protección personal, M. Se cuenta con filtro de tratamiento de agua, F. la madera cuenta con certificados ICA, I. se cuenta con programa 5S M. Se realizan inspecciones permanentemente, F. Se tiene programa control de vectores (plagas, roedores e insectos).
<b>BIOLÓGICO</b>	Factores de riesgo generales como: virus, bacterias, animales (insectos y roedores).	I. se realizan exámenes médicos, M. Se cuenta con centro de acopio par disposición de residuos, M. Se cuenta con puntos ecológicos dentro de las instalaciones
<b>BIOLÓGICO</b>	Generados por actividades de servicios Generales, orden y aseo (Virus, bacterias, hongos).	M. Todos los productos químicos cuentan con rotulación, M. hojas de seguridad y tarjetas de emergencia, I. se da capacitación de su uso y



		almacenamiento. I. Entrega EPP
<b>BIOLÓGICO</b>	Hongos generados por la manipulación y almacenamiento de materiales de maderas y guacales de maderas.	M. Todos los productos químicos cuentan con rotulación, M. hojas de seguridad y tarjetas de emergencia, I. se da capacitación de su uso y almacenamiento. I. Entrega EPP
<b>BIOLÓGICO</b>	Exposición a agentes biológicos en zonas comunes (contacto directo entre personas, contacto con objetos contaminados)	F. Demarcación y señalización de Lavado de manos F. Divulgación y sensibilización protocolos de Bioseguridad I. Uso de tapabocas constantemente M. S
<b>BIOLÓGICO</b>	Exposición a agentes biológicos como virus SARS-CoV-2 (Contacto directo entre personas, contacto con objetos contaminados.	I. Trabajo en casa M. Sanitizar con recursos e insumos apropiados los ambientes de trabajo. F. Divulgación, sensibilización y aplicación de protocolos de Bioseguridad.
<b>MECANICO</b>	Manipulación de escritorio, archivador, computador, impresora, tijeras, saca ganchos, grapadora, etc. Uso de herramientas cortantes, inadecuado manejo, papel	I. Capacitación autocuidado
<b>MECANICO</b>	Uso herramientas manuales equipos y maquinas, (pistola de grapa, pistola impacto y neumáticas)	F. Se cuenta con instrucciones de trabajo divulgadas en las diferentes áreas, I. se realizan capacitaciones periódicas de autocuidado, I. Se da inducción al ingreso y reinducción periódica. Se entregan EPP

<b>MECANICO</b>	Uso herramientas manuales (Pulidora, taladro, soldadura a gas Star Gold, esmeril,)	F. Se cuenta con instrucciones de trabajo divulgadas en las diferentes áreas, I. se realizan capacitaciones periódicas de autocuidado, se da inducción al ingreso y reinducción periódica. Se entregan EPP
<b>MECANICO</b>	Proyección de partículas Corte, pulido y soplado de piezas	I. Se entregan EPP adecuados para las actividades, se realiza capacitación de autocuidado, F. se realizan mediciones periódicas
<b>MECANICO</b>	Uso herramientas manuales para realizar limpieza y aseo, caídas de objetos, equipos y maquinas	F. Se cuenta con instrucciones de trabajo divulgadas en las diferentes áreas, I. se realizan capacitaciones periódicas de autocuidado, se da inducción al ingreso y reinducción periódica. I. Se entregan EPP
<b>MECANICO</b>	Movilización de cargas pesadas u ubicación en alturas sobre estantería	I. Se entregan EPP adecuados para las actividades que se realizan, M. se cuenta con ayudas mecánicas, se realiza capacitación de levantamiento de cargas, autocuidado, se cuenta con personas certificadas en alturas y con AST
<b>BIOMECAÑICOS</b>	Movimientos repetitivos por manejo y operación del computador al digitar, uso mouse, calculadora, etc.	I. Se realizan pausas activas, sensibilización periódica mediante medio de comunicación pase la Voz
<b>BIOMECAÑICOS</b>	Posiciones prolongadas y mantenidas -sedente en el puesto de trabajo	I. Pausas activas M. Inspecciones puestos de trabajo F. Diagnóstico de condiciones musculo esquelético

<b>BIOMECÁNICOS</b>	Manipulación de piezas y materiales en proceso, en cantidades y peso significativo (Mayores 25 kilos / canecas de 55 Gls).	I. Capacitación autocuidado y manejo de cargas f. Se cuenta con ayudas mecánicas
<b>BIOMECÁNICOS</b>	Planos de trabajo o escritorio de ubicación	I. Capacitación en pausas activas M. Se cuenta con escritorios y sillas ergonómicas I. Exámenes de ingreso, retiro y periódicos
<b>BIOMECÁNICOS</b>	MOVIMIENTO REPETITIVO por actividades propias de la actividad (barrer, limpiar, trapear)	I. Capacitación autocuidado y pausas activas
<b>FÍSICOS</b>	ILUMINACION: Combinación entre luz artificial y luz natural, Emisión de luz de luminarias	F. Estudio de Iluminación M. Barreras para evitar el contraste entre luz natural y artificial I. Capacitación Ejercicios ópticos para video terminales
<b>FÍSICOS</b>	RADIACIONES NO IONIZANTES Reflejos por ubicación o exceso iluminación pantallas de computador.	F. Estudio de Iluminación M. Barreras para evitar el contraste entre luz natural y artificial I. Capacitación Ejercicios ópticos
<b>FÍSICOS</b>	ESTRÉS TERMICO: (sensación térmica alta o baja)	I. Se realiza entrega de pijamas a los trabajadores de planta, Pausas activas M. Diagnostico exposición a temperaturas M. Suministro de Agua y refrigerios en la mañana
<b>FÍSICOS</b>	ELECTRICO: Puesto de trabajo relacionado con equipos eléctricos (computadores, impresora) contacto directo e indirecto con energía eléctrica baja tensión	F. Inspección periódica de equipos eléctricos M. Canalización de cables eléctricos i. Capacitación autocuidado, entrega EPP

<b>FÍSICOS</b>	ELECTRICO: Puesto de trabajo relacionado con equipos eléctricos (Horno microondas, cafetera) contacto directo e indirecto con energía eléctrica baja tensión	F. Inspección periódica de equipos eléctricos M. Canalización de cables eléctricos i. Capacitación autocuidado, entrega EPP
<b>FÍSICOS</b>	ELECTRICO: Contacto con líneas eléctricas (media y alta tensión).	F. Inspección periódica de equipos eléctricos M. Canalización de cables eléctricos i. Capacitación autocuidado, entrega EPP
<b>FÍSICOS</b>	ELECTRICO: Baja tensión manipulación de equipos eléctricos, hornos, cafeteras	F. Inspección periódica de equipos eléctricos M. Canalización de cables eléctricos i. Mantenimiento periódico de elementos de cafetería y de oficina
<b>FÍSICOS</b>	RUIDO: producido por Computadores, impresoras, timbre de teléfonos, celulares, Conversación de personal y Presencia de público o atención del mismo,	I. Pausas activas I. Capacitación en prevención auditiva F. Graduación de volumen de equipos de comunicación
<b>FÍSICOS</b>	RUIDO Uso teléfonos celulares, Conversación y atención del público, pitos, peatones, colisión vehicular,	I. Pausas activas I. Capacitación en prevención auditiva
<b>FÍSICOS</b>	RUIDO: utilización vehículos encendidos y en movimiento de montacargas, motores y plantas durante la jornada de trabajo, realizando pruebas.	I. Pausas activas I. Capacitación en prevención auditiva I. Entrega de EPP protección auditiva F. Diagnóstico de Ruido

<b>FÍSICOS</b>	RUIDO: producido por Impacto, por trabajos con herramientas manuales (grapadora industrial, des enguacalar la madera, por trabajos con herramientas manuales, martillos, barras metálicas) etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Pausas activas</li> <li>I. Capacitación en prevención auditiva</li> <li>I. Entrega de EPP protección auditiva</li> <li>F. Diagnóstico de Ruido</li> <li>M. Programa de mantenimiento preventivo máquinas y herramientas</li> </ul>
<b>FÍSICOS</b>	VIBRACIONES: Máquinas y herramientas propias de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Pausas activas</li> <li>I. Capacitación en autocuidado</li> <li>I. Entrega de EPP de acuerdo a labor</li> <li>M. Programa de mantenimiento preventivo máquinas y herramientas</li> </ul>
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Locativo Escritorios, superficies y espacios de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Utilización pasamanos en escaleras</li> <li>I. Sensibilización medidas preventivas</li> </ul>
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Cortos circuitos por daños en equipos, maquinas o herramientas eléctricos o electrónicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Se cuenta con red contra incendio y extintores ubicados estratégicamente</li> <li>M. Se realizan inspecciones periódicas</li> <li>I. Brigada de emergencia capacitada y sensibilizaciones periódicas contra incendio</li> </ul>
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Generación y disposición Desechos (sólidos, líquidos, emisiones)	<ul style="list-style-type: none"> <li>F. Programa control de vectores</li> <li>M. Ubicación de áreas para disposición de residuos (puntos ecológicos y centro de acopio)</li> <li>I. Capacitación en Clasificación de residuos</li> </ul>
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Condiciones de Orden y Aseo	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Programa 5S</li> <li>I. Sensibilización periódica en orden y aseo</li> </ul>
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Caída a diferente nivel por trabajos en escaleras, andamios, Canastas montacargas,	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Capacitación Autocuidado</li> <li>F. Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y herramientas</li> </ul>

<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Utilización Equipo montacargas a gas y gasolina	I. Capacitación Autocuidado F. Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y herramientas F. Plan de emergencia
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Caída y ruptura de envases de sustancias químicas, regueros	I. Capacitación Autocuidado F. Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y herramientas F. Plan de emergencia M. Fichas de seguridad y Tarjetas de emergencia
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Partes o piezas móviles de máquinas (poleas, volantes) sin guardas de protección - ej., esmeril.	I. Capacitación Autocuidado F. Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y herramientas i. Inspecciones periódicas
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	obstáculos, rejillas levantadas / señalización, orden y aseo	M. Programa 5S I. Sensibilización periódica en orden y aseo F. Procedimiento manejo de residuos
<b>QUÍMICO</b>	Líquidos (nieblas y rocíos) Aplicación de pintura y solventes	I. Capacitación de riesgo químico inducción M. Programa de Mto preventivo y correctivo de máquinas y herramientas I. Entrega EPP y dotación que se adecuadas a la actividad F. Mediciones M. Procedimiento Recepción, almacenamiento, identificación y manipulación de sustancias químicas
<b>QUÍMICO</b>	Sólidos (polvos orgánicos, polvos inorgánicos, fibras, humos metálicos y no metálicos) resultantes de soldadura, pulidora, torno	I. Capacitación de riesgo químico inducción M. Programa de Mto preventivo y correctivo de máquinas y herramientas I. Entrega EPP y dotación que se adecuadas a la actividad

		F. Mediciones M. Procedimiento Recepción, almacenamiento, identificación y manipulación de sustancias químicas
<b>QUÍMICO</b>	Gases y Vapores. Movilización de equipo montacargas dentro de las instalaciones de la bodega, pruebas de plantas y pintura	I. Capacitación de riesgo químico inducción M. Programa de Mto preventivo y correctivo de máquinas y herramientas I. Entrega EPP y dotación que se adecuadas a la actividad F. Mediciones M. Procedimiento Recepción, almacenamiento, identificación y manipulación de sustancias químicas
<b>QUÍMICO</b>	Gases y vapores Resultado de labores aplicación de sustancias químicas en herramientas, superficies, equipos y máquinas	F. Extractores de Humos y Gases y Vapores I. Capacitación de riesgo químico inducción M. Programa de Mto preventivo y correctivo de máquinas y herramientas I. Entrega EPP que se adecuadas a la actividad F. Mediciones M. Procedimiento Recepción, almacenamiento, identificación y manipulación de sustancias químicas
<b>QUÍMICO</b>	Manipulación de detergente, desinfectantes, jabón, aromatizantes.	I. Capacitación de riesgo químico inducción I. Entrega EPP que se adecuadas a la actividad F. Mediciones M. Procedimiento Recepción, almacenamiento, identificación y manipulación de sustancias químicas

<b>QUÍMICO</b>	Movilización de basuras, limpieza de escritorios y archivos, barrer y trapear pisos y escaleras,	F. Ayudas mecánicas para limpieza I. Uso de epp y capacitación en riesgo
<b>PSICOSOCIAL</b>	Factores intralaborales, Extralaborales, individuales, Carga mental Características de la organización del trabajo, Comunicación, demanda condiciones de la tarea	M. Comité de Convivencia I. Capacitación en manejo de estrés laboral F. Programas culturales, deportivos y sociales
<b>PUBLICO</b>	ACCIDENTE DE TRANSITO Mal estado de la Malla vial, congestión vehicular, conductores inexpertos y recorridos por áreas urbanas, Choques, vehículos de transporte, fallas mecánicas	I. Instructivo de normas en rutas de transporte F. Contrato con empresa certificada y con pólizas de seguros I. Capacitación a Conductores M. Inspecciones a rutas de transporte I. Plan de seguridad Vial
<b>PUBLICO</b>	Delincuencia común e incumplimiento de normas de convivencia	I. Se cuenta con plan de protección y seguridad
<b>PUBLICO</b>	Humos Gases y polución por vehículos en vía publica	I. Capacitación en afecciones respiratorias por polución. Entrega EPP M. Plan de seguridad vial
<b>FENÓMENOS NATURALES</b>	<b>SISMO</b>	F: Estructuras cumplen con normatividad vigente M: Plan de emergencias y capacitación a las brigadas de emergencias



<b>FENÓMENOS NATURALES</b>	TERREMOTO	F: Estructuras cumplen con normatividad vigente M: Plan de emergencias y capacitación a las brigadas de emergencias
<b>FENÓMENOS NATURALES</b>	VENDAVAL	F: Estructuras cumplen con normatividad vigente M: Plan de emergencias y capacitación a las brigadas de emergencias
<b>FENÓMENOS NATURALES</b>	INUNDACIÓN	F: Estructuras cumplen con normatividad vigente M: Plan de emergencias y capacitación a las brigadas de emergencias
<b>FENÓMENOS NATURALES</b>	DERRUMBE	F: Estructuras cumplen con normatividad vigente M: Plan de emergencias y capacitación a las brigadas de emergencias
<b>FENÓMENOS NATURALES</b>	PRECIPITACIONES	F: Estructuras cumplen con normatividad vigente M: Plan de emergencias y capacitación a las brigadas de emergencias

**Fuente:** Elaboración propia

En la anterior tabla se puede ver la clasificación de cada peligro con su respectiva descripción y una serie de controles existentes y propuestos que desarrolla la empresa para su control que va desde los Biológicos hasta Fenómenos Naturales los cuales tienen en detalle su respectiva descripción de la actividad, tarea o exposición a las cual se ve expuesto el trabajador en cada una de sus áreas, resaltando los controles existentes que implementa la empresa.

**Tabla 7.**

**Resultado de Valoración de los Riesgos**

<b>ÁREA O PROCESO</b>	<b>TIPO DE PELIGRO Y NIVEL DE RIESGO</b>
<b>ADMINISTRACIÓN Y VENTAS</b>	BIOLÓGICO - II y III
	BIOMECÁNICOS - II y III
	CONDICIONES DE SEGURIDAD - II y III
	FISICOS - II y III
	MECANICO - II y III
	PSICOSOCIAL - II y III
	PUBLICO - II y III
<b>OPERATIVO (ENSAMBLE BOMBAS Y/O EQUIPOS, CALIDAD, INGENIERÍA, LOGÍSTICA, MANTENIMIENTO, MAQUINADO)</b>	QUIMICO - II
	BIOLÓGICO - II y III
	BIOMECÁNICOS - II y III
	CONDICIONES DE SEGURIDAD – II, III y IV
	FISICOS – I, II y III
	MECANICO – II y III
	PSICOSOCIAL – II y III
<b>TODAS LAS AREAS</b>	PUBLICO – II y III
	QUIMICO - I, II y III
	BIOLÓGICO – II y III
	FENÓMENOS NATURALES - II

**Fuente:** Elaboración propia

De la tabla anterior podemos analizar que, en la valoración de los riesgos se identificó que, para los diferentes tipos de peligros identificados en cada área o proceso, existe una valoración o nivel de riesgo el cual los clasifica de acuerdo a su peligrosidad y exposición; De lo anterior podemos ver que los peligros Biológicos, psicosociales, químicos y demás presentados en las áreas Administrativas y Operativas se encuentran en niveles II y III, mientras que para las áreas en general el nivel de riesgo de los Fenómenos Naturales es de II.

### 11.3 Resultados de la matriz que contiene la normatividad y sus disposiciones en Seguridad y Salud en el trabajo.

La matriz de normatividad se basa en establecer y evaluar el cumplimiento de los requisitos legales o normativos obligatorios aplicables en materia de SST, en la herramienta se plasma una matriz la cual estará resumida en su totalidad con un listado de las normas las cuales se aplican, se cumplen o no y se tiene la evidencia del cumplimiento.

**Tabla 8.**

## Matriz de Requisitos Legales para el Programa de Salud Ocupacional

CONCEPTO	NORMA	CUMPLE (SI/NO)	EVIDENCIA DE APLICACIÓN
El empleador debe responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores.	Ley 9/1979 Congreso de la República	SI	Programas de vigilancia epidemiológico visual, auditivo, osteomuscular, respiratorio. Programa de estilos de vida y trabajo saludables
El programa será de carácter permanente y estará constituido por 4 elementos básicos.	Decreto 614/89 Ministerio de trabajo y Salud, Art 28	SI	Programas de vigilancia epidemiológico visual, auditivo, osteomuscular, respiratorio. Programa de estilos de vida y trabajo saludables.
Artículo 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos: Gestión en Seguridad Y salud Ocupacional: a) Gestión administrativa, b) Gestión técnica, c) Gestión del talento humano, d) Procesos operativos básicos:	Resolución 957/2005 Reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, Art 1 al 6	NO	Se requiere la elaboración del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
Por la cual se establecen medidas especiales de protección para las personas que padecen epilepsia, se dictan los principios y lineamientos para su atención integral. La epilepsia no será considerada impedimento para la postulación, el ingreso y desempeño laboral, deportivo o escolar en condiciones dignas y justas.	Ley 1414/2010 Congreso de la República, Art 6, 14	SI	Procedimiento de Selección.
El programa de salud ocupacional debe incluir actividades dirigidas a los			

trabajadores en general y específicamente a las personas con epilepsia, para garantizar la salud, la higiene y la seguridad durante las actividades que estos desempeñe

Con la cual se cambió el artículo 236 de Código Sustantivo de Trabajo, que establecía la licencia de maternidad de doce (12) semanas, con la entrada de vigencia de la mencionada ley, la licencia de maternidad será de catorce (14) semanas y hasta de dieciséis (16) semanas cuando el parto sea prematuro.

La norma en mención establece la posibilidad de una licencia preparto de dos (02) semanas antes de la fecha probable del parto, la cual debe estar debidamente acreditada y de no ser posible, podrá disfrutarla posteriormente cumpliendo así con los catorces (14) semanas de la licencia.

Así mismo la norma, establece la obligación a la trabajadora de acreditar por intermedio de certificado médico lo siguiente: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Para así establecer la fecha de iniciación de la licencia y culminación de la misma, y determinar el tiempo de disfrute de la trabajadora.

\*El Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

\*Afiliación Obligatoria de los trabajadores independientes (contrato mayor a un mes)

\*Afiliación y pago por cuenta del contratante (actividades clasificadas en riesgo IV, V)

\*Concepto AT: Incluye la perturbación psiquiátrica

Ley 1468 de 2011  
Congreso de la  
Republica

SI

Soporte de incapacidad del trabajador, Nomina, y comprobante de pago.

Ley 1562 de 2012  
Congreso de la  
República

SI

Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

\*Concepto de Enfermedad laboral

\*IBL

\*Efectos de la Mora

\*Sistema de garantía de la Calidad.

\*Supervisión y vigilancia

\*sanciones y multas.

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas

por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo

modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales

y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Art. 37: plazo para sustituir el PSO.

a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.

b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.

c) Treinta (30) meses para las empresas de' doscientos uno (201) o más trabajadores

Decreto 1443 de 2014  
Incorporado en el Decreto único reglamentario 1072 de 2015.

SI

Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las

Resolución 4502/2012.

SI

Licencia de Salud Ocupacional del coordinador SISOMA.

<p>licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones          Podrán obtener o renovar Licencia en Salud Ocupacional las personas naturales o jurídicas que oferten a nivel nacional servicios de Seguridad y Salud en el trabajo, previo cumplimiento los requisitos          La licencia no tendrá ningún costo          Las Licencias tendrán una vigencia de diez (10) años y podrán ser renovadas por un término igual.</p>	<p>Modificada por la Resolución 447 de 2013, por medio de la cual se corrige un error de digitación</p>		
<p>Por el cual se adopta el Plan Nacional de seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021</p>	<p>Resolución 6045/2014          Ministerio de Trabajo, Anexo técnico</p>	<p>SI</p>	<p>Fases de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo</p>
<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.          Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el arto 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias,</p>	<p>Decreto 1072 de 2015          Presidencia de la Republica, Título VII, Riesgos laborales</p>	<p>SI</p>	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales</p>	<p>Decreto 1528 de 2015          Ministerio de Trabajo</p>	<p>SI</p>	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, el cual quedará así:          “Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y</p>	<p>Decreto 052 del 12 de enero de 2017</p>	<p>SI</p>	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo</p>

del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación”

**Fuente:** Elaboración Propia

En la anterior matriz podemos encontrar el cumplimiento de los requisitos normativos de la compañía únicamente para el Programa de Salud Ocupacional y del cual podemos resaltar que para el cumplimiento de la Resolución 957/2005 es importante la elaboración del Manual del SG-SST, con el fin de plasmar todos los aspectos de gestión que intervienen en la empresa para el desarrollo del SG-SST.

**Tabla 9.**

Matriz de Requisitos Legales para la Información de Riesgos y Política SG-SST

CONCEPTO	NORMA	CUMPLE (SI/NO)	EVIDENCIA DE APLICACIÓN
Obligación del Empleador de suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.	Resolución 2400/1979/Min. de Trabajo, Art 2	SI	Inducción de SGSST, reinducción de SGSST, publicación de política en dos lugares de la empresa.



Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la

Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo. identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo, asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo, Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores

Ley 378/1997  
Congreso de la República.  
11/7/97, Art 13

SI

Inducción de SGSST, reinducción de SGSST, publicación de política en dos lugares de la empresa.

Se debe informar tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo como a los trabajadores vinculados los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva. No puede pedirse la práctica de prueba de embarazo como requisito de vinculación.

Resolución 4050/94  
Ministerio de Trabajo

SI

Inducción de SGSST, reinducción de SGSST, Reinducción corporativa y SGSST.

El empleador en compañía de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado, deberá garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo la siguiente:

- Política de salud ocupacional de la empresa en la cual trabaja el afiliado, firmada por el representante legal.
- Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Circular unificada/2004  
Dirección Territorial de Riesgos Profesionales., Art 3

SI

Publicación de política en dos lugares de la empresa.  
Planilla de Seguridad Social.

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST

que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -: -SST:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales;
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización;
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa;
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, como en la empresa.

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores...

Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores

Decreto 1072 (Tener en cuenta que el decreto 1443 de 2014 se incorpora) Ministerio de Trabajo incorporado en el decreto único reglamentario 1072 de 2015, Art 5, 6, 11

SI

Publicación de política en dos lugares de la empresa.

SI

Programa de capacitación del SGSST.

dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, · ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año...

Parágrafo 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

---

**Fuente:** Elaboración Propia

En la anterior matriz podemos encontrar el cumplimiento de los requisitos normativos de la compañía únicamente para la Información de Riesgos y Política del SG-SST y del cual podemos resaltar que la compañía cumple con cada uno de los requisitos normativos sin excepción; Adicional en el anexo de la matriz de requisitos legales de la compañía es importante comentar que en este documento se encuentra el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en los demás temas como el COPASST, Demarcación y Señalización, Orden y Aseo, Ventilación e iluminación, potabilidad del agua, readaptación y reubicación laboral, Accidente de trabajo (Definición, Reporte, investigación), Medicina preventiva, Higiene y seguridad Industrial, Medidas contra el tabaquismo, el alcoholismo, la farmacodependencia, juegos y otras adicciones, Dotación y Elementos de protección personal, Plan de Emergencia, prevención y extinción de

incendios, Riesgo Químico, Ruido y vibraciones, Riesgo Eléctrico, Manejo y transporte de materiales, Soldadura, Radiaciones no ionizantes, trabajo en alturas, Maquinas y herramientas, Riesgo psicosocial y comité de convivencia laboral

## 12. ANALISIS DE RESULTADOS



De acuerdo a los resultados, se evidencia que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, de Barnes de Colombia S.A., se encuentra en una fase avanzada con respecto a los ciclos y estándares establecidos por la Resolución 0312 de 2019 y los cuales aplican para la empresa, demostrando un porcentaje de cumplimiento de 80,25., el cual demuestra que se encuentra en una fase avanzada desde la primera autoevaluación en el año 2017, la cual fue de 40,5 y represento un nivel de evaluación Critico para la compañía, desde ese entonces se ha venido trabajando en la implementación de las acciones que se definen para la evolución del cumplimiento del SG-SST, que se ve reflejado en la actual autoevaluación y que nos indica algunas acciones que se deben seguir perfeccionando e implementando y que deben ser tenidas en cuenta dentro del plan de mejoramiento inmediato bimestral para demostrar la respectiva evidencia ante los entes del estado encargados del seguimiento, junto con la administradora de riesgos laborales ARL, ; La compañía cuenta con los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la implementación y desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ya que se cuenta con un sistema integrado de gestión el cual permite tener alineado con otras normas y que implementa un sistema de vigilancia orientado al cumplimiento con el fin de obtener las respectivas certificaciones.

De acuerdo a la gestión del riesgo se evidencia que se tiene definido los respectivos programas que son resultado de la valoración de la matriz de identificación de peligros y riesgos establecida a partir de la Guía Técnica Colombiana GTC 45, aunque es importante y se recomienda establecer una revisión permanente y una actualización que implique una profunda

identificación de peligros y riesgos en los procesos para mejorar las condiciones del trabajador y de la operación.

Con respecto a la normatividad legal vigente aplicable para Colombia, la empresa evidencia conocimiento y cumplimiento en lo dispuesto para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, para el programa de salud ocupacional, información de riesgos y Política de SST, también en Demarcación y señalización, orden y aseo, ventilación e iluminación, potabilidad del agua, readaptación y reubicación profesional, Accidentes de trabajo (definición, reporte e investigación), medicina preventiva (exámenes médicos ocupacionales, manejo de historia clínica, vigilancia epidemiológica, servicios de salud en el trabajo, higiene y seguridad industrial, medidas contra el tabaquismo, el alcoholismo, farmacodependencia, juegos y otras adicciones, dotación, elementos de protección personal, ropa de trabajo, plan de emergencias, prevención y extinción de incendios, riesgo químico (transporte de sustancias químicas), ruido y vibraciones, riesgo eléctrico, manejo y transporte de materiales, soldadura, radiaciones no ionizantes, trabajo en alturas, maquinas y herramientas, riesgo psicosocial (comité de convivencia laboral); de lo anterior podemos evidenciar que la empresa aun no identifica en la matriz de requisitos legales la normatividad en protocolos y medidas de bioseguridad por la covid-19, aunque implementa su protocolo interno y exige ciertos requerimientos para el acceso de personal externo (visitantes, clientes, proveedores y contratistas).

De acuerdo a los resultados se evidencia en general la necesidad de que las empresas diseñen, desarrollen e implementen un SG-SST que este bien estructurado y que refleje los resultados periódicos para crear una ventaja competitiva en el mercado, logrando un beneficio interno y externo para el continuo desarrollo del negocio de la compañía.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA PÁGINA 1 DE 54</b>	
---	---	------------------------	------------------------------------	---

**MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO**

**BARNES DE COLOMBIA S.A.**

ORIGINAL

**FUNZA, CUNDINAMARCA**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
GLOSARIO.....	5
I. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL.....	10
1. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	10
2. OBJETIVOS.....	10
2.1. Objetivo General: .....	10
2.2. Objetivos Específicos: .....	10
II. DESARROLLO Y EJECUCIÓN .....	11
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	11
1.1. Información general.....	11
1.2. Actividad económica. ....	11
1.3. Reseña histórica.....	11
1.4. Clientes .....	12
1.5. Procesos y equipos.....	13
1.6. Servicios.....	21
1.7. Seguridad social.....	22
2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	22
2.1. Contrato de trabajo.....	22
2.2. Distribución y horarios del personal.....	23
2.3. Organigrama de la empresa.....	23
2.4. Misión.....	26
2.5. Visión.....	26
2.6. Organización de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	26
2.6.2. Niveles de responsabilidad. ....	27
2.7. Dirección del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	29
3. REQUISITOS LEGALES .....	29
3.1. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial .....	29
3.2. Comité Paritario de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo... ..	29
3.3. Comité de Convivencia Laboral. ....	31
3.4. Funciones, responsabilidades y competencias .....	32
3.5. Matriz de requisitos legales.....	32
III- ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO .....	33
3.1. IDENTIFICACIÓN Y DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD .....	33
3.1.1. Condiciones de Trabajo .....	33
3.1.2. Diagnóstico De Las Condiciones De Salud.....	33
3.1.3. Plan de análisis y priorización .....	34



IV. PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN .....	35
4.1. OBJETIVO .....	35
4.2. INTERVENCIONES Y PROCEDIMIENTOS .....	35
4.2.1. Sobre las condiciones de trabajo. ....	35
4.2.2. Sobre las condiciones de salud.....	37
4.2.3. Acciones conjuntas sobre las condiciones de trabajo y de salud. ....	38
4.3. GESTIÓN DEL CAMBIO.....	40
4.4. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS. ...	41
4.5. CONTROL DE PROVEEDORES CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	42
V. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD	44
Y SALUD EN EL TRABAJO .....	44
5.1. SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS.....	44
5.2. SUPERVISIÓN PROACTIVA.....	45
5.3. SUPERVISIÓN REACTIVA.....	46
5.4. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES ....	46
6. AUDITORIA .....	48
6.1. AUDITORIAS INTERNAS.....	48
6.2. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.....	50
7. MEJORAMIENTO .....	52
7.1. MEJORA CONTINUA .....	52
7.2. ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS .....	53
DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	54
<b>CONTROL DE ELABORACIÓN Y CAMBIOS.....</b>	<b>54</b>

ORIGINAL

## INTRODUCCIÓN



La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja su estado de progreso. Un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

El trabajo forma parte de cada individuo y se relaciona estrechamente con la salud, ya que las condiciones en que se realiza cada labor afecta y puede modificar su salud, en consecuencia, al realizar cualquier actividad laboral se puede perder la salud, y al perder la salud se pierde la capacidad de trabajar situación que repercute en el desarrollo de la empresa y desde una visión más global del país.

La situación de los trabajadores se ve afectada entonces por la enfermedad, y también por los accidentes y sus secuelas e incapacidades incidiendo en los procesos productivos y el bienestar de la familia, la sociedad y el país. Esta situación justifica la existencia de un Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo al interior de cada empresa que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados.

En el presente documento y en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha hecho necesario tener en cuenta componentes como son:

- Liderazgo y compromiso gerencial
- Desarrollo y ejecución de las actividades y programas
- Administración del riesgo
- Planeación, organización y ejecución
- Evaluación y monitoreo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 5 DE 54	
---	---	------------------------	----------------	---

## GLOSARIO

**Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562/2012.

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad.

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad

**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.

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

**Actividad no rutinaria.** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.



**Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.29) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000:2009)

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

**Condiciones de Salud:** 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.

**Consecuencia.** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del SG.-SST con la máxima eficacia eficiencia.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 6 DE 54	
---	---	------------------------	----------------	---

**Enfermedad laboral:** Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012

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

**Emergencia:** situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa.

**Exposición.** Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

**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.

**Identificación del peligro.** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

**Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa las demandas y necesidades en SG- SST.

**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.

**Medida(s) de control.** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.



**Mejora continua.** Proceso recurrente de optimización del SG.SST

**Nivel de riesgo.** Magnitud de un riesgo, resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

**No conformidad:** No cumplimiento de un requisito

**Partes Interesadas.** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y seguridad y salud en el trabajo (véase el numeral 3.15 de NTC-OHSAS 18001:2007) de una organización

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 7 DE 54	
---	---	------------------------	----------------	---

**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.

**Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias

**Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es).

**Riesgo Aceptable.** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y seguridad y salud en el trabajo.

**Seguridad y salud en el trabajo:** 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. Busca 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. Ley 1562/2012

**Valoración de los riesgos.** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no.

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

## ABREVIATURAS Y GUÍAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

**SG-SST:** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

**SST:** Seguridad y salud en el trabajo

**E.P.P.** Elementos de protección personal

**IPVR:** Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos

**PTA:** Plan de trabajo anual

**EMO:** Exámenes médicos ocupacionales

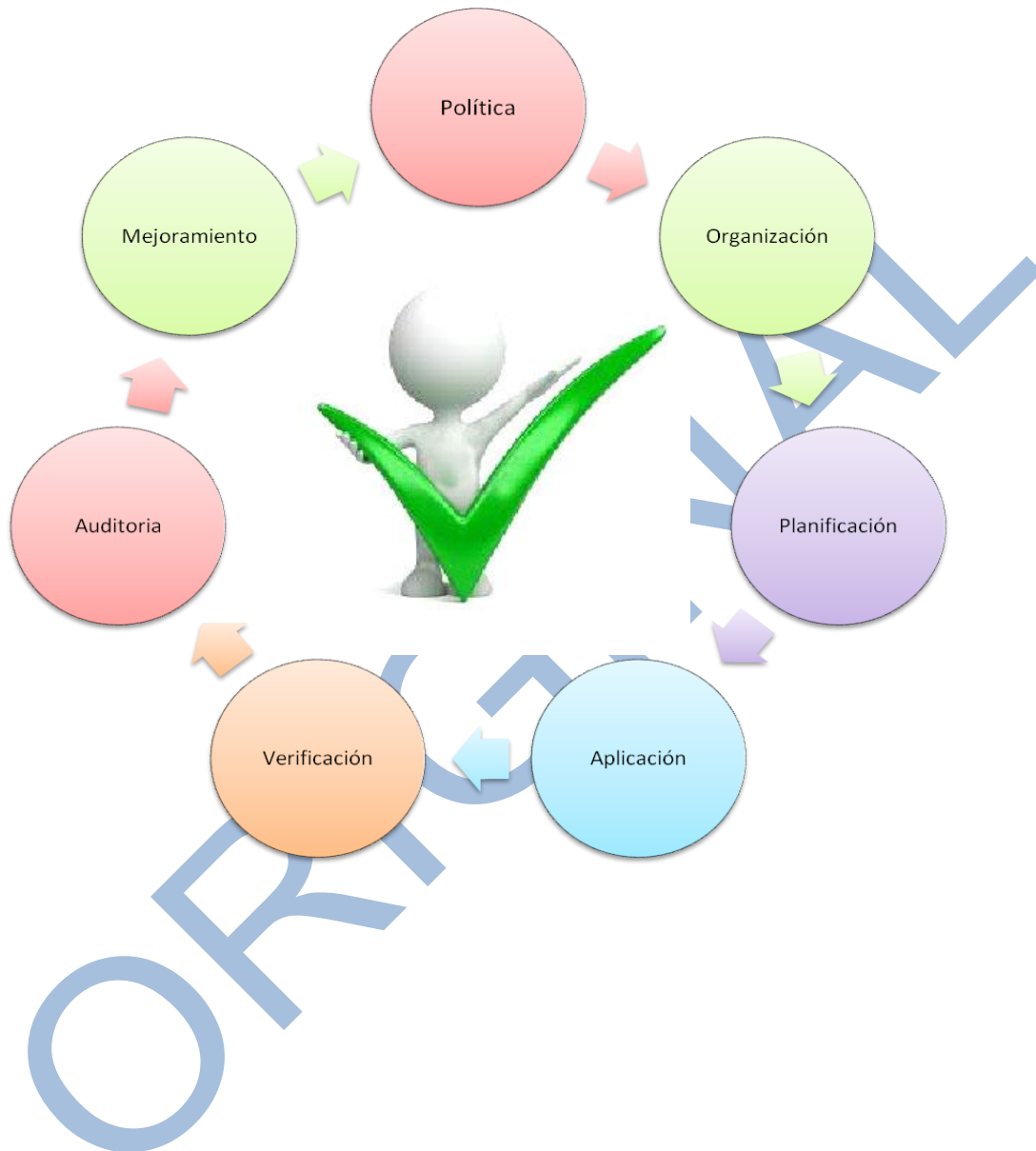
**ACPM:** Acciones correctivas, preventivas o de mejora.



**AT:** Accidente de Trabajo

**EL:** Enfermedad Laboral

ORIGINAL

**ESQUEMA SG-SST (D.1072/2015)**  
**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 10 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

## I. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

### 1. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BARNES DE COLOMBIA S.A. ha establecido sus políticas lideradas por la gerencia y con el compromiso al cumplimiento legal en materia de prevención de Riesgos Laborales. [Ver Políticas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo](#)

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo General:

Diseñar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de BARNES DE COLOMBIA S.A.

#### 2.2. Objetivos Específicos:

La empresa ha establecido y aprobado una matriz de objetivos y metas. [Ver MATRIZ DE OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST.](#)



## II. DESARROLLO Y EJECUCIÓN

### 1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.

#### 1.1. Información general.

Razón social	<b>BARNES DE COLOMBIA S.A</b>
NIT	<b>860.002.455-7</b>
Teléfono:	<b>7439090</b>
Ciudad:	<b>FUNZA</b>
Dirección	<b>Autopista Bogotá – Medellín KM 7 Parque Industrial Celta Bodega 86 y 93</b>
Representante legal	<b>Jairo Augusto Mojica Carrillo</b>
Tipo de empresa	<b>Privada, mediana empresa</b>

#### 1.2. Actividad económica.

**Código según Decreto 1607/02:**



**Clase de riesgo: III Y V**

**Tasa de riesgo: 2.436% Y 6.36%**

#### 1.3. Reseña histórica.

BARNES DE COLOMBIA S.A es una compañía líder en el mercado colombiano, dedicada al diseño y producción de bombas, motobombas y equipos de presión para brindar solución a problemas que involucren el movimiento del líquido vital desde el año 1961 en Colombia, Centro y Sur América.

Somos de origen y tecnología Norteamericana, la casa matriz fue fundada en 1885 por TOM BARNES, lo cual ratifica nuestro liderazgo en el diseño, calidad y respaldo que damos a nuestros productos, contamos con un equipo humano competente, especializado en el diseño, la fabricación y comercialización de nuestro producto;

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 12 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

poseemos tecnología de primera que garantiza la calidad de los productos que fabricamos y el cumplimiento a los requisitos de nuestros clientes.

En la actualidad pertenecemos al grupo empresarial Corporación EG. Quienes poseen empresas fabricantes de bombas en Estados Unidos (WDM PUMPS Inc, RUHRPUMPEN Inc), México (DEMING Y WORTHINGTON DE MÉXICO, NASSA JOHNSTON) y Alemania (RUHRPUMPEN GMBH)., alianza estratégica que nos permite ampliar la gama de nuestros productos para suplir a gran escala las necesidades en el manejo de agua, en acueductos, industria petroquímica, pesquera, tratamiento de aguas residuales y equipos contra incendio, siendo esta nuestra principal fortaleza que aporta un desarrollo industrial, tecnológico y humano al país.

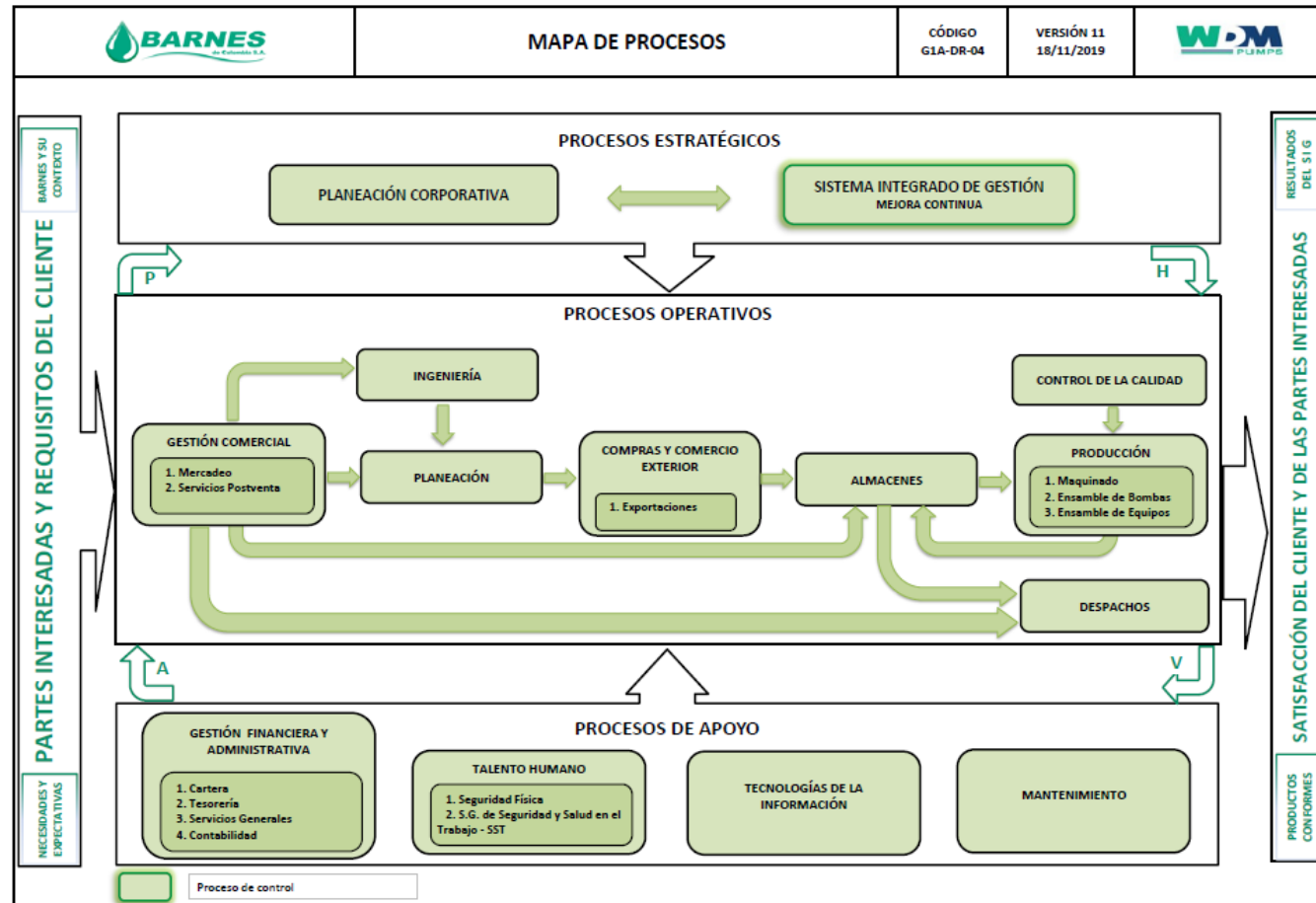
#### **1.4. Clientes**

Nuestros clientes son todos los industriales de Colombia y algunos de Centroamérica y Sudamérica. Privados o estatales en los siguientes sectores:

Parques acuáticos, Ingenios azucareros, Petroleras, Papeleras, Envasadoras, Avícolas, Pesqueras, Industrias químicas, acueductos, agrícolas, construcción, Floricultores y Alimentos.

## 1.5. Procesos y equipos

### 1.5.1. Mapa de procesos



### 1.5.2. Materias primas e insumos:

La empresa para el proceso de administrativo utiliza: Papel, tintas, grapadoras, perforadoras, saca ganchos, Sellos, Almohadillas, Marcadores, esferos, Reglas etc.

Para el área de producción se emplean tornillería, fundición, tuberías, material de empaque (cartón y madera), empaques en caucho, sellos mecánicos, láminas de metal, motores, tapas plásticas, placas, elementos de acero, pintura y aceites; cintas, pegantes, soldadura, zunchos, vinipel.

### 1.5.3. Equipos y maquinaria

Para el área administrativa se emplean monitores, CPU, Teclados, Mouse, computador portátil, impresoras, video Beam, Calculadoras, Teléfonos, Escritorios, Sillas, Archivadores.

En el desarrollo de las actividades operativas se emplean:

<b>MAQUINA</b>	<b>AREA</b>
AIRE ACONDICIONADO MINISPLIT DE 2 TONELADAS CENTRO DE COMPUTO	TI
ATORNILLADOR NEUMATICO UFU 1/4"	ENSAMBLE BOMBAS
BALANCEADORA COVENCIONAL	MAQUINADO
BALANCEADORA DIGITAL CMT-50V2	MAQUINADO
BALANCEADORA DIGITAL CN UNIVERSAL	MAQUINADO
BASCULA ELECTRONICA	LOGISTICA
BATERIAS Y CARGADORES MONTACARGA ENERGIA INTEGRAL X 4 UNIDADES	LOGISTICA
BOMBA CONTRA INCENDIOS 01	MANTENIMIENTO
BOMBA DE DESAGÜE DE CARCAMOS	MANTENIMIENTO
BOMBA NEUMATICA, VALVULINERA NEUMATICA ADAPTAR A TAMBOR DE 55GLS. PISTOLA DIGITAL VALVULIERA	ENSAMBLE BOMBAS

MAQUINA	AREA
CABINA PINTURA BASE	MAQUINADO
CABINA PINTURA ENSAMBLE BOMBAS	ENSAMBLE BOMBAS
CABINA PINTURA EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
CADENA TRANSPORTADORA (CONVEYOUR) ENSAMBLE BOMBAS	ENSAMBLE BOMBAS
CADENA TRANSPORTADORA CONVEYOUR (PINTURA BASE)	MAQUINADO
CAUTIN ELECTRICO	ENSAMBLE BOMBAS
CENTRO DE MECANIZADDO HORIZONTAL CNC MORISEIKI	MAQUINADO
CENTRO DE MECANIZADO HORIZONTAL CNC HÜLLER HILLER	MAQUINADO
CENTRO MECANIZADO VERTICAL HAAS	MAQUINADO
CHAVETEADORA DAVIS HASFOR (RANURADORA)	ENSAMBLE EQUIPOS
CNC DOOSAN 1 - PUMA1	MAQUINADO
CNC DOOSAN PUMA 280 -PUMA 4	MAQUINADO
CNC SQT 15M MAZAK	MAQUINADO
COMPRESOR DE TONILLO FINI	MANTENIMIENTO
COMPRESOR DE TORNILLO SULLAIR	MANTENIMIENTO
CORTADORA DE SIERRA	ENSAMBLE BOMBAS
DIFERENCIAL PRUEBAS RUHRPUMPEN	CALIDAD
ELECTROSEGUETA	ENSAMBLE EQUIPOS
ELEVADOR MISCELANEOS (ASCENSOR)	LOGISTICA
ENGRAPADORA BASICA GEMA 14/50 ENSAMBLE HB-MADERAS	ENSAMBLE BOMBAS
EQUIPO DE PINTURA BASE	MAQUINADO
EQUIPO DE PINTURA ENSAMBLE	ENSAMBLE BOMBAS
EQUIPO DE PINTURA EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS

<b>MAQUINA</b>	<b>AREA</b>
EQUIPO DE SOLDADURA ELECTRICO REVESTIDA LINCON	ENSAMBLE EQUIPOS
EQUIPO DE SOLDADURA MIG CEMONT	ENSAMBLE EQUIPOS
EQUIPO PRESION CONSTANTE TIGER FLOW(BOMBAS AGUA POTABLE)	MANTENIMIENTO
ESMERIL ENSAMBLE EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
ESTIBADOR CROWN1 SH5500 SERIE 6A263655 EXPORTACIONES	LOGISTICA
ESTIBADOR CROWN2 SH5500 SERIE 6A263496 FUNDICION	LOGISTICA
EXTRACTOR DE HUMO - ENSAMBLE	ENSAMBLE BOMBAS
EXTRACTOR DE HUMO - PLANTAS	CALIDAD
FRESADORA STANKOIMPOT	MAQUINADO
GATOS HIDRAULICOS (ESTIBADORES)	MANTENIMIENTO
GRAPADORA BASICA GEMA 14/50 ENSAMBLE HB- LÍNEA 3	ENSAMBLE BOMBAS
GRAPADORA DE PEDAL 1	ENSAMBLE BOMBAS
GRAPADORA DE PEDAL 2	ENSAMBLE BOMBAS
GRAPADORA DE PEDAL JOSEF KIHLEBERG	ENSAMBLE BOMBAS
GRAPADORA NEUMATICA SENCO 2374CAP BODEG HI- EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
GRAPADORA NEUMATICA SENCO SNS 45XP NO INVENTAREADA EN MANTENIMIENTO (DAÑADA)	MANTENIMIENTO
GRAPADORA SENCO 6200643	ENSAMBLE BOMBAS
GRAPADORA SENCO SNS 45XP	ENSAMBLE BOMBAS
GRAPADORA SENCO SNX200 XP ESQUELETERA NEUMATIC - ENSAMBLE HB-EMPAQUE	ENSAMBLE BOMBAS

<b>MAQUINA</b>	<b>AREA</b>
GRAPADORA SENCO SNX200XP	ENSAMBLE BOMBAS
HORNO DE SOLDADURA REVESTIDA	ENSAMBLE EQUIPOS
HORNO DE CURADO	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA 3/4 OUN-70SR TORERO R200009	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA 9/16 OUN-60SR TORERO R200046	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA DE 1/2 OUN-60SR 1/2 TORERO N09011 ENSAMBE HB- LINEA 2 (DAÑADA)	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA DE 1/2 OUN-60SR 1/2 TORERO N900012 ENSAMBLE HB-LINEA 1	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA DE 3/4 OUN -70SR-2 TORERO - MTTO N0300118 ENSAMBLE HB - LINEA 1	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA DE 9/16 OUN-70SR-2 N900010 ENSAMBLE HB- LINEA 1	ENSAMBLE BOMBAS
LLAVE NEUMATICA DE MEDIA 2071CAP SIN INVENTARIAR- LINEA 2	ENSAMBLE BOMBAS
MARCADORA DE PLACAS TELESIS BM320	ENSAMBLE BOMBAS
MARCADORA NET MARKER	ENSAMBLE BOMBAS
MESA ELEVADORA HIDRAULICA COHA LINEA 3	ENSAMBLE BOMBAS
MESA ELEVADORA VERTICAL 01 NEUMATICA	ENSAMBLE BOMBAS
MESA ELEVADORA VERTICAL NEUMATICA 02	ENSAMBLE BOMBAS
MESA ELEVADORA VERTICAL NEUMATICA 03	ENSAMBLE BOMBAS
MESA ELEVADORA VERTICAL NEUMATICA 04	ENSAMBLE BOMBAS
MONTACARGA DE COMBUSTION TOYOTA	LOGISTICA

<b>MAQUINA</b>	<b>AREA</b>
MONTACARGA ELECTRICO CROWN RD5200 SERIE 6A289785	LOGISTICA
MOTO TOOL AFILADO DE IMPULSORES	MAQUINADO
MOTORTOOL CP CP860 HERRAMIENTAS HE- LINEA 1	HERRAMIENTAS
PISTOLA 1 - CABINA ENSAMBLE	ENSAMBLE BOMBAS
PISTOLA 2 - CABINA BASE	MAQUINADO
PISTOLA 3 - EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
PISTOLA NEUMATICA 1/2 LLAVE IMPACTO CHICAGO PNEUMATIC	ENSAMBLE BOMBAS
PISTOLA NEUMATICA 1/2 LLAVE IMPACTO CHICAGO PNEUMATIC	ENSAMBLE BOMBAS
PISTOLA NEUMATICA 1/2" INGERSOLLRAND CP 7739 ENSAMBLE HB - MANTENIMIENTO (DAÑADA)	ENSAMBLE BOMBAS
PISTOLA NEUMATICA 1/2" INGERSOLLRAND ENSAMBLE HB - LINEA 1	ENSAMBLE BOMBAS
PISTOLA NEUMATICA 1/2" INGERSOLLRAND EQUIPOS HI - LINEA 3	ENSAMBLE EQUIPOS
PISTOLA NEUMATICA 1/2" INGERSOLLRAND HERRAMIENTAS HE - BANCO DE PRUEBAS PH	HERRAMIENTAS
PISTOLA NEUMATICA 1/2" INGERSOLLRAND HERRAMIENTAS HE - MAQUINADO YOUJI	HERRAMIENTAS
PISTOLA NEUMATICA 1/2" KAWASAKI M37711 HERRAMIENTAS HE - MANTENIMIENTO	HERRAMIENTAS
PISTOLA NEUMATICA 3/4" INGERSOLL RAND CALIDAD HC- BANCO DE PRUEBAS 3 (DAÑADA)	CALIDAD
PISTOLA NEUMATICA 3/8" LLAVE DE IMPACTO INGERSOLLAND CALIDAD HC - ENSAMBLE EMPAQUE	CALIDAD
PISTOLA NEUMATICA 3/8" LLAVE DE IMPACTO INGERSOLLAND ENSAMBLE HB - LINEA 1	ENSAMBLE BOMBAS
PISTOLA NEUMATICA 3/8" LLAVE DE IMPACTO INGERSOLLAND ENSAMBLE HB - LINEA 2	ENSAMBLE BOMBAS



<b>MAQUINA</b>	<b>AREA</b>
PISTOLA NEUMATICA 3/8" LLAVE DE IMPACTO KUANI CALIDAD HC- LINEA 1	CALIDAD
PISTOLA SATAJET 1000 K ENSAMBLE	ENSAMBLE BOMBAS
PLANTA ELECTRICA	MANTENIMIENTO
POLIPASTO DESEMPAQUE MOTORES	LOGISTICA
POLIPASTO EMPAQUE ENSAMBLE	ENSAMBLE BOMBAS
POLIPASTO EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
POLIPASTO FRESA - CARLTON	MAQUINADO
POLIPASTO HULLER HILLE -BULLARD	MAQUINADO
POLIPASTO KITO PRUEBAS HIDROSTATICAS	CALIDAD
POLIPASTO PH - FUNDICION	MAQUINADO
POLIPASTO VT900	MAQUINADO
POLIPASTO CENTRO DE MECANIZADO 1	MAQUINADO
POLIPASTO CENTRO DE HASS	MAQUINADO
POLIPASTO YOU JI	MAQUINADO
PONCHADORA HIDRAULICA MANUAL ENSAMBLE HB- LINEA 3	ENSAMBLE BOMBAS
PONCHADORA HIDRAULICA MANUAL HERRAMIENTAS HE - LINEA 4	HERRAMIENTAS
PONCHADORA NEUMATICA TERMINAL SA8525 ENSAMBLE HB- LINEA 4	ENSAMBLE BOMBAS
PRENSA HIDRULICA	CALIDAD
PULIDORA GWS-24-180 BOSCH ELECTRICA	MAQUINADO
PULIDORA NEUMATICA INGE RAND 3445 NPK NGA70A HERRAMIENTAS HB-EQUIPOS	HERRAMIENTAS
PUNTILLADORA - CLAVADORA BOSTICH N-80 NEUMATICA ENSAMBLE HB-MADERAS	ENSAMBLE BOMBAS
PUNTILLADORA BOSTITCH N80CB1 NEUMATICA	ENSAMBLE BOMBAS
RACHET NEUMATICO 1/2" GARNER-DENVER	ENSAMBLE

MAQUINA	AREA
A358847 ENSAMBLE HB- LINEA 1	BOMBAS
RAMPAS HIDRÁULICAS ZONA DE CARGUE(PUERTAS 1,2)	LOGISTICA
REMACHADORA NEUMATICA AVDEL-74200 EQUIPOS HI	ENSAMBLE EQUIPOS
REMACHADORA POP MANTENIMIENTO - EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
ROSCADORA RIDGID	ENSAMBLE EQUIPOS
SIERRA DE MADERA	ENSAMBLE BOMBAS
SUBESTACION ELECTRICA.	MANTENIMIENTO
TALADRO 1/2 AIRPRO MAKITA EQUIPOS HI	ENSAMBLE EQUIPOS
TALADRO DE ARBOL - EQUIPOS	ENSAMBLE EQUIPOS
TALADRO LINEAL CHASS ALLEN	MAQUINADO
TALADRO LINEAL CHASS ALLEN (2)	MAQUINADO
TALADRO LINEAL LELAND GIFFORD	MAQUINADO
TALADRO MANUAL ELECTRICO DEWALT HERRAMIENTAS HE- EMPAQUE	HERRAMIENTAS
TALADRO MULTIHUSILLO IBARMIA	MAQUINADO
TALADRO NEUMATICO 0-1/2" SIOX ENSAMBLE HB- LINEA 3 (DAÑADA)	ENSAMBLE BOMBAS
TALADRO NEUMATICO 1/2" SUMAKE	ENSAMBLE EQUIPOS
TALADRO NEUMATICO 1/2" SUMAKE (MAQUINADO)	MAQUINADO
TALADRO NEUMATICO 3/8 INGERSOLLRAND SDRJ0P20R4 -(DAR DE BAJA) BODEGA SIN ASIGNAR - LINEA 3	MAQUINADO
TALADRO RADIAL CARLTON	MAQUINADO
TALADRO RADIAL SORALUCE	MAQUINADO
TANQUES DE PRUEBA PH	CALIDAD
TANQUES DE PRUEBA PH 01	CALIDAD



MAQUINA	AREA
TANQUES DE PRUEBA PH 02	CALIDAD
TORCOMETRO CLICK 1/2" NORBAR 13045 ENSAMBLE HB - CALIDAD	ENSAMBLE EQUIPOS
TORNO VERTICAL CNC YOU JI	MAQUINADO
TORNO CNC DOOSAN PUMA 3	MAQUINADO
TORNO CNC NEXUS 250 1	MAQUINADO
TORNO CNC NEXUS 250 2	MAQUINADO
TORNO HORIZONTAL CNC DOOSAN PUMA 2	MAQUINADO
TORNO PARALELO CONVENCIONAL KAIDA	MAQUINADO
TORNO REVOLVER J&L	MAQUINADO
TORNO VERTICAL BULLARD	MAQUINADO
TORNO VERTICAL CNC VT900 DOOSAN	MAQUINADO
UNIDAD DE LUBRICACION Y MANOMETROS	TODAS LAS AREAS
UPS TRIFASICA MGE MODELO GALAXY 3500 G35T30KF3B4S EN 5X8	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
ZUNCHADORA (1)	ENSAMBLE BOMBAS
ZUNCHADORA (2)	ENSAMBLE BOMBAS

## 1.6. Servicios

Nuestra organización cuenta con una especializada fuerza de ventas que ayudará a encontrar una solución a necesidades de manejo del agua.

|

Nuestros productos se utilizan en la extracción, conducción y elevación de agua. Sus aplicaciones más comunes son el manejo del agua potable, aguas lluvias y aguas negras, desinundaciones, procesamiento de granos, suministro de agua en edificios, lavado de carros, maquinaria y establos, aumento de presión en tuberías de suministro, extinción de incendios, riego por aspersion, minería, recirculación de

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 22 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

agua en piscinas y torres de enfriamiento, plantas de tratamiento de agua, drenajes y construcción en general.

Se ofrece una amplia la gama de líneas de bombas que se ofrecen para satisfacer las necesidades de manejo del agua a gran escala en acueductos, industria petroquímica y pesquera, tratamiento de aguas residuales y Sistemas contraincendio.

Dentro de nuestro portafolio contamos con bombas caracol, jet, multietapas, autocebantes, ANSI, GSM, GSP, aguas negras y pozo profundo. Además, Barnes, pensando en brindar un espectro más amplio de posibilidades, pone a su disposición motores, plantas eléctricas, hidrolavadoras, fumigadoras y una completa gama de accesorios. Contamos también con un almacén de repuestos que suple las necesidades

### **1.7. Seguridad social.**

Administradora de Riesgos Laborales ARL Bolivar

Administradora de Fondo de Pensiones A.F.P. De acuerdo a la afiliación de cada trabajador.

E.P.S.: De acuerdo a la afiliación de cada trabajador.

Caja de compensación Familiar: Colsubsidio

## **2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **2.1. Contrato de trabajo.**

Se tienen las siguientes modalidades de contrato:

- Con el personal de planta se firman contratos a término indefinido.
- Se tienen empleados a través de Temporal con contratos a término de un año.
- Con otros prestadores se realizan contratos de prestación de servicios, según necesidades.

## 2.2. Distribución y horarios del personal.

Tabla 1. Distribución del personal.

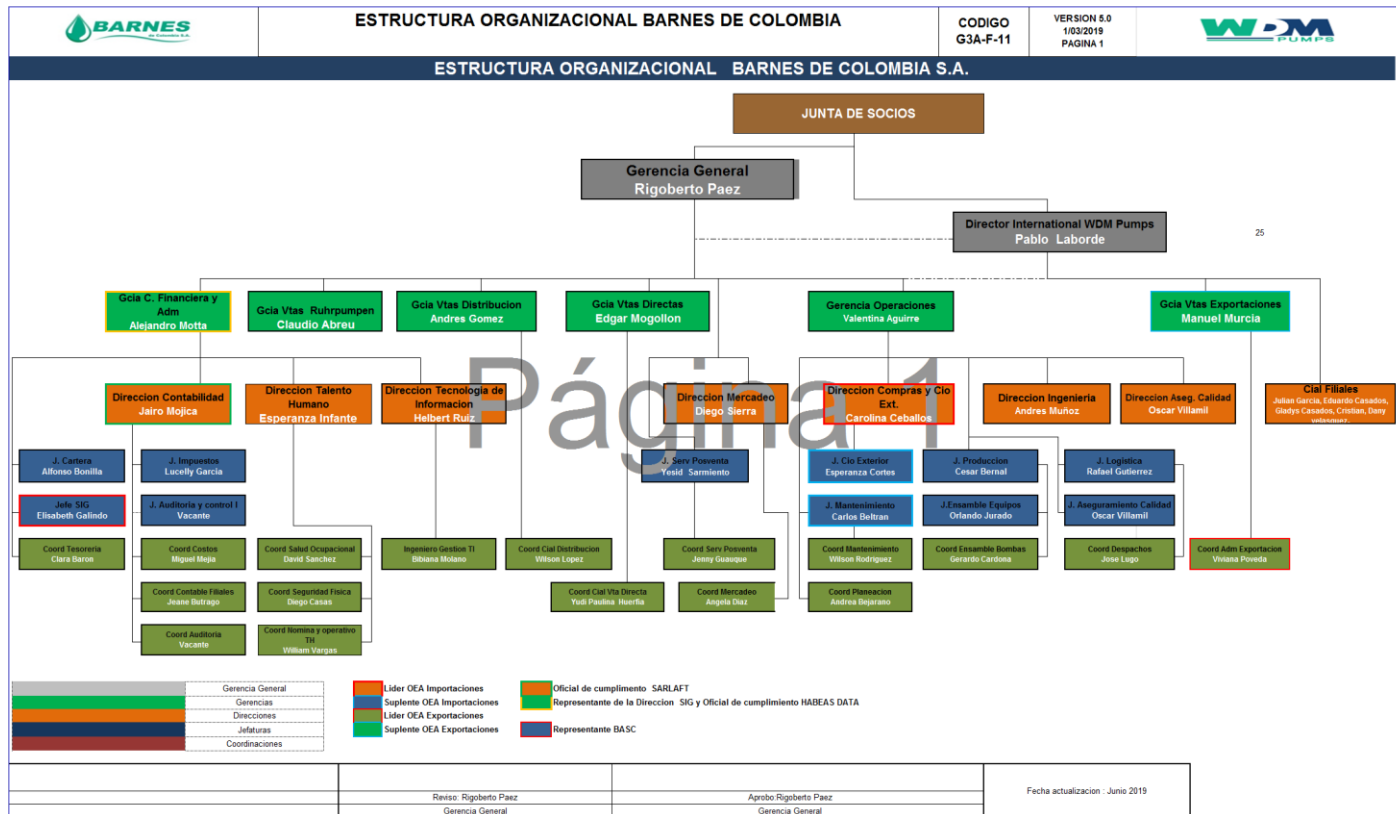
ÁREA	MUJERES	HOMBRES
Producción	1	61
Ventas	8	37
Administrativo	14	15
Administración de producción	8	53
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>166</b>

Tabla 2. Horarios y turnos

AREA	LUNES A VIERNES			SABADO	
Producción	<b>TURNO</b>	<b>MAÑANA</b>	<b>ALMUERZO</b>	<b>TARDE</b>	<b>MAÑANA</b>
	TURNO 1	6:00 AM A 2:00 PM			6:00 AM A 2:00 PM
	TURNO 2			2:00 PM A 10:00 PM	2:00 PM A 10:00 PM
	TURNO 3	6:00 AM A 12:00 M	12:00 M A 12:30 PM	12:30 PM A 4:00 PM	NA
	TURNO 4	7:00 AM A 12:30 PM	12:30 PM A 1:00 PM	1:00 PM A 4:00 PM	7:00 AM A 12:30 PM
Ventas	Flexible				
Administrativos	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
	<b>TURNO</b>	<b>MAÑANA</b>	<b>ALMUERZO</b>	<b>TARDE</b>	<b>DIAS</b>
	ADMINISTRATIVO 1	7:00 AM a 12:00 M	12:00 M A 12:30 PM	12:30 PM A 5:00 PM	LUNES A VIERNES
	ADMINISTRATIVO 2	7:00AM a 12:30 M	12:30 M A 1:00 PM	1:00 PM A 5:00 PM	LUNES A VIERNES
	ADMINISTRATIVO 3	7:00AM a 1:00 M	1:00 M A 1:30 PM	1:30AM a 5:00 PM	LUNES A VIERNES
ADMINISTRATIVO 4	6:00AM a 12:30 M	12:30 M A 1:00 PM	1:00 PM A 4:00 PM	LUNES A VIERNES	

## 2.3. Organigrama de la empresa

En Barnes de Colombia se identifica una estructura jerárquica de la siguiente manera:





**MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN  
EN SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO**

**VERSION  
1.0**

PÁGINA 25 DE 54



ORIGINAL

## 2.4. Misión

Somos una multinacional fabricante y comercializadora de Bombas para agua y Sistemas de bombeo que ofrece soluciones integrales a la industria, la construcción y el sector institucional y agrícola, con tecnología, calidad mundial y respaldo técnico triple A, generando valor para los accionistas, beneficios a los trabajadores y crecimiento a los socios comerciales. Con una filosofía de mejoramiento continuo basándonos en los requisitos de las normas NTC, ISO 9001:2008, BASC V4 2012.

## 2.5. Visión

Ser la marca de Bombas para agua y Sistemas de bombeo No. 1 en Colombia, el Pacto Andino, Centro América y El Caribe, con una importante participación en el Cono Sur y operación en los mercados de Brasil y Estados Unidos, manteniendo los estándares del sistema integrado de gestión.

## 2.6. Organización de la Seguridad y Salud en el Trabajo

### 2.6.1 Recursos



#### Humanos.

Planeación: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Organización ejecución y evaluación del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo:  
Barnes de Colombia S.A.

Se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y de apoyo técnico, para la prevención y/o corrección de Factores de Riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo con profesionales experimentados en el tema, siempre orientados bajo las políticas administrativas de **Barnes de Colombia S.A.**, como **responsable** de establecer y poner en marcha el presente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la supervisión dinámica del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales. [Ver carta de asignación de los responsables de SGGST.](#)



	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 27 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

### **Financieros.**

Se estima una proyección de presupuesto general para el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguridad industrial y medio ambiente de la empresa. Ver [presupuesto SG-SST](#)

### **Técnicos.**

Para las capacitaciones se cuenta con ayudas audiovisuales según requerimientos (salas de capacitación, video beam, televisores, habladores, cartelera informativa, equipos de cómputo, impresoras, papelería en general)

### **Locativos.**

Se cuenta con un espacio físico para capacitación.

### **2.6.2. Niveles de responsabilidad.**

Al interior de la empresa se han establecido los roles y responsabilidades en SST y se socializaron a las partes interesadas. Ver [Matriz de roles y responsabilidades.](#)

Las funciones más importantes por nivel jerárquico son:

#### **Funciones de la gerencia.**

- Establecer y asumir las políticas de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asignar responsabilidades.
- Determinar y verificar los objetivos buscados por el Sistema.
- Tomar decisiones y ocupar un lugar de liderazgo frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Determinar y asignar un presupuesto para el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Funciones de los mandos medios:**



- Cumplir con las políticas establecidas para Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar el desarrollo del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Hacer cumplir las normas establecidas para los trabajadores y directivas.
- Desarrollar, mejorar y preservar los adecuados métodos de trabajo.
- Comunicar los logros y actividades desempeñadas dentro del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Llevar el archivo y las estadísticas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentar las buenas relaciones laborales en la compañía.
- Liderazgo y ejemplo de actitud favorable frente al Manual.

### **Funciones de todos los trabajadores.**

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Conocer y ejecutar las actividades del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir con las normas establecidas
- Comunicar las inquietudes y efectuar sugerencias sobre el desarrollo del sistema.
- Colaborar con las directivas y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades a desarrollar.
- Participar activamente en el desarrollo del Sistema
- Ser responsable de la prevención de Enfermedades Laborales y Accidentes de Trabajo.

### **Funciones del personal temporal, visitantes, proveedores y contratistas.**

- Cumplir con las actividades del Manual según las exigencias y políticas de la empresa.
- Cumplir con las normas de Prevención y Seguridad establecidas
- Colaborar con las directivas y el Comité Paritario, así como con el coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades a desarrollar.
- Participar con sugerencias e inquietudes en el desarrollo del Manual

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 29 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

- Utilizar adecuadamente los Elementos de Protección Personal y dotar de ellos a sus colaboradores (contratistas.)
- Tener afiliados a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social.

## **2.7. Dirección del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra, en cabeza del área de talento Humano.

## **3. REQUISITOS LEGALES**

### **3.1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El COPASST de BARNES DE COLOMBIA S.A. está conformado y en funcionamiento. Ver [Acta de constitución COPASST](#). Ver [Actas de Reunión mensual](#)

**Periodo de los miembros del Comité:** El periodo de trabajo del comité será de dos años el cual se podrá reelegir.

**Reuniones del Comité:** Según el decreto 1295 de 1994 el comité deberá reunirse una vez por semana con una duración de la reunión mínima de 1 hora (tiempo que será proporcionado por el empleador durante la jornada laboral). Los miembros del comité deben asistir puntualmente a las reuniones, participar en la deliberación, dar sugerencias y recomendaciones, aprobar actas y ser voceros de los trabajadores en lo concerniente a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las reuniones serán lideradas por el presidente del comité, el cual orientará de una forma dinámica y práctica.

El quórum para sesionar el comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta minutos de la hora señalada para comenzar la reunión el Comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez (Art. 8 Res 2013 de 1986).

El comité se reunirá con carácter extraordinario en caso de accidente grave o riesgo eminente, con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o donde se determinó el riesgo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

#### **Funciones del Comité Paritario:**

- Vigilar el cumplimiento por parte de empleadores y trabajadores el Reglamento de higiene y seguridad Industrial, el desarrollo del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo y normas legales.
- Coordinar, proponer y participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a los trabajadores, supervisores, directivos y miembros del comité.
- Colaborar con las entidades gubernamentales en Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen o adelanten actividades en la empresa.
- Colaborar con las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proponer medidas correctivas en el área donde se presentan para evitar la ocurrencia de estos.
- Realizar inspecciones periódicas a instalaciones locativas, máquinas, equipos, instalaciones eléctricas, herramientas, equipos de emergencia, botiquines, etc. Para identificar riesgos y proponer medidas correctivas.
- Servir como organismo de coordinación entre los trabajadores y el empleador en la solución de problemas referentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
- Llevar archivo de actas de las reuniones, inspecciones y actividades que desarrolle el comité.

**Funciones del presidente del comité:** El empleador elegirá al presidente del comité el cual tendrá las siguientes funciones:

- Liderar, organizar y orientar las reuniones del comité
- Determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Notificar a los miembros del comité las reuniones que se realizarán (Por escrito).
- Preparar los temas de la reunión.
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas por el seno del comité y darle a conocer sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

**Funciones del secretario del comité:** El secretario será elegido por los miembros del comité y sus funciones serán:



- Verificar asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados en la reunión y realizar las respectivas actas. Someterla a discusión y aprobación del comité.
- Llevar el archivo correspondiente a las actividades desarrolladas en el comité y suministrarlas al empleador cuando este las requiere.

### 3.3. Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de BARNES DE COLOMBIA S.A. se conformó y se encuentra en funcionamiento. Ver [Acta de constitución Comité de Convivencia Laboral](#) Ver [Actas de Reunión trimestral](#)

Las principales funciones son:

1. Recibir y dar trámite a las Quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar los casos específicos, de forma confidencial.
3. Escuchar a las partes de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 32 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---



4. Adelantar reuniones con las partes, para crear espacios de diálogo, promoviendo compromisos mutuos, que lleven a una solución efectiva de la controversia.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, que promueva la convivencia laboral.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, y verificar su cumplimiento.
7. Remitir informe a la alta gerencia en caso de que persista la conducta ó que no hay acuerdo.
8. Presentar a la Alta Dirección las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, Informe anual de resultados de la gestión del Comité, Informe trimestral de la gestión, que incluya:
  - a. Estadísticas de las Quejas
  - b. Seguimiento de los casos y recomendaciones
9. Presentar los informes requeridos por los organismos de control.
10. Hacer seguimientos, a las dependencias de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Humana, al cumplimiento de las Recomendaciones.

### **3.4. Funciones, responsabilidades y competencias**

En BARNES DE COLOMBIA S.A., se ha establecido un manual de los cargos con las funciones establecidas para cada uno de los siguientes cargos: Ver [Perfiles de cargo](#)

### **3.5. Matriz de requisitos legales.**

La normatividad colombiana ha estado en constante cambio, para validar dicho cumplimiento la empresa cuenta con la matriz de requisitos legales, la cual se actualizará a través de las diferentes fuentes de información, como son las páginas web del ministerio de trabajo, archivo nacional, en la medida que se presenten nuevas reglamentaciones. [Ver matriz de requisitos legales](#)

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 33 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

### III- ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

#### 3.1. IDENTIFICACIÓN Y DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD

##### 3.1.1. Condiciones de Trabajo



El diagnóstico de condiciones de trabajo busca identificar los peligros, evaluar y estimar el riesgo para establecer las medidas de control necesarias. Es por ello que este diagnóstico permite garantizar un adecuado control de los riesgos a los que los trabajadores pueden verse expuestos, y es necesario que tanto éstos como el personal con mando tengan un claro conocimiento de los mismos y de las fuentes que los originan, ya sean materiales, ambientales, humanos u organizativos. Todo ello, encaminado a facilitar la reflexión previa y obligada de las tareas a realizar y de sus entornos, acrecentando el autocontrol de las personas en su trabajo y la calidad de aquellas. Ver [Matriz de Peligros](#).

La metodología para elaboración de diagnóstico de condiciones de trabajo, tiene por objeto dar parámetros a las empresas en los peligros prioritarios que se deben intervenir en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. La metodología para la elaboración de la matriz de peligros, se fundamenta en la NTC 45.

##### 3.1.2. Diagnóstico De Las Condiciones De Salud

El Diagnóstico de Salud constituye una de las tareas claves dentro del análisis de información de Salud y Seguridad en el Trabajo. Está fundamentado en la información recolectada durante la realización de las actividades de Medicina del trabajo y hoy en día constituye una herramienta básica para el equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo en la toma de decisiones.

Se realiza con base en la información recolectada a partir de los exámenes médicos y paraclínicos, su importancia radica en los hallazgos, las asociaciones exposición-

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 34 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

efecto y análisis del comportamiento de las diferentes variables a través del tiempo.



[Ver Informe de Condiciones de Salud.](#)

### **3.1.3. Plan de análisis y priorización**

Con la información obtenida del diagnóstico de salud y priorización del diagnóstico de trabajo, se procede a diseñar el plan de trabajo anual en donde se incluyen la implementación de los planes y programas de gestión del riesgo; para que le COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), realice seguimiento periódico de cada uno de ellos. [Ver Plan de trabajo anual](#)

ORIGINA



	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 35 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

## IV. PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

### 4.1. OBJETIVO

Implementar y hacer seguimiento de todas y cada una de las recomendaciones emanadas de los diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud, incluyendo controles en la fuente, en el medio y en el individuo, y fomentando también actividades de prevención tendientes a mejorar las condiciones en que se realizan las diferentes actividades.

### 4.2. INTERVENCIONES Y PROCEDIMIENTOS

Dando respuesta a la operatividad y Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha implementado programas, planes y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente se ha elaborado un plan de inducción como medida previa y de seguimiento del nuevo y antiguo trabajador en la empresa. Ver [Inducción](#); y el Programa de Capacitación en entrenamiento. Ver [Programa de capacitación y entrenamiento](#)



#### 4.2.1. Sobre las condiciones de trabajo.

##### **Subprograma de higiene industrial.**

Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

Las actividades que se puedan enmarcar dentro de este subprograma, entre otras, son las siguientes:

- Identificación de los diferentes agentes contaminantes a través de inspecciones y evaluaciones ambientales.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 37 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

- Conformación de los grupos de apoyo - Brigadas de Emergencias, Grupo de apoyo de prevención, control y extinción de incendios. Ver [Acta de nombramiento Brigadas de emergencias](#)



#### **4.2.2. Sobre las condiciones de salud.**

##### **Subprograma de medicina preventiva y del trabajo.**

Es el conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Se realizan actividades de:

- Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y laborales
- Control de la Historia Clínica Ocupacional
- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas con sus correspondientes complementarios según la exposición del trabajador a los riesgos en sus sitios de trabajo.
- Diagnóstico de Salud
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional
- Coordinación con entidades de salud
- Manejo de productos químicos y toxicológicos, fichas/hojas de seguridad. Ver [Programa de manejo seguro de químicos.](#)
- Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud.
- Realización de actividades recreativas: concursos, rifas, semanas de la seguridad. Ver [Programa de estilos de vida y trabajo saludable](#)
- Seguimiento y rehabilitación del personal que lo amerite
- Implementación de la Brigada de Primeros Auxilios Ver [Hojas de viga brigadistas](#)

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 38 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

- Investigación y análisis de enfermedades laborales
- Ausentismo laboral
- Registros y estadísticas de accidentalidad, morbilidad y mortalidad. [Registro de accidentalidad](#)

#### **4.2.3. Acciones conjuntas sobre las condiciones de trabajo y de salud.**



##### **Vigilancia epidemiológica.**

Proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características de la morbilidad, mortalidad y accidentalidad en la población laboral. Es muy importante para la investigación, planeación, ejecución y evaluación de las medidas de control en salud.

Estará basado en los resultados de los exámenes médicos, las evaluaciones periódicas de los agentes contaminantes y factores de riesgo y las tendencias de las enfermedades Laborales, de los accidentes de trabajo y el ausentismo por enfermedad común y otras causas.

La metodología a tener en cuenta es la siguiente:

- Selección del universo de trabajadores: trabajadores expuestos al riesgo a controlar.
- Actividades de promoción: Consiste en la realización de actividades informativas con los diferentes mandos de la empresa con el fin de garantizar una dinámica y decidida participación
- Atención al ambiente: valoración de las condiciones ambientales se obtiene mediante una inspección inicial o visita de reconocimiento por el coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estudios de Higiene: se seleccionan los sitios de trabajo a evaluar
- Equipos de protección personal: se realiza la valoración de equipo de protección personal existentes
- Atención a las personas (evaluación médica y paraclínica)

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 39 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

- Seguimiento: Se establece una periodicidad mínima de un año para el control ambiental y de aproximadamente dos años para los expuestos
- Evaluación: comprende dos aspectos:
- El proceso: consiste en la confrontación de las actividades programadas con las ejecutadas.
- El impacto: refleja el comportamiento tanto de las condiciones ambientales como de salud de la población expuesta, objeto de control a largo tiempo.
- Se debe llevar el registro del ausentismo por enfermedad común, Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral e índice de Lesiones incapacitantes. ILL. [Ver programas de vigilancia epidemiológica por riesgo](#)

### **Plan integrado de educación.**

Comprende las actividades de inducción y capacitación; los temas a tener en cuenta están incluidos dentro de las recomendaciones del panorama de factores de riesgo y deben ser programados de acuerdo a la priorización. Ver [Programa de capacitación y entrenamiento.](#)

### **Programas especiales de gestión del riesgo**

- Programa de seguridad vial
- Programa de protección contra caídas
- Evaluaciones generales y específicas de puestos de trabajo
- Intervención en las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Nuevos proyectos e implementación de procedimientos
- Coordinación de actividades con ARL, EPS, IPS, Cajas de Compensación
- Actualización del diagnóstico integral
- Fomento de estilos de vida y trabajo saludables.
- Evaluación periódica y ajustes de las actividades del sistema.

### 4.3. GESTIÓN DEL CAMBIO



Un cambio se refiere a una alteración temporal o permanente a herramientas, equipos, estándares, procedimientos aprobados e implementados en la actividad entre otros de forma temporal o permanente respecto a:

- ✓ La organización
- ✓ Personal
- ✓ Sistemas
- ✓ Procesos
- ✓ Procedimientos
- ✓ Equipos
- ✓ Productos
- ✓ Materiales o sustancias
- ✓ Normas y reglamentos

Este procedimiento tiene por objetivo establecer la metodología para identificación, evaluación y control del riesgo en los cambios que se puedan presentar en la operación de la organización, el SGSST o sus actividades, antes de introducir tales cambios.

La empresa también evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, variación en el objeto del servicio, modificación de herramientas fundamentales en las actividades de mantenimiento, cambios en la infraestructura, normas o reglamentos de la compañía, cambios significativos del personal que impacten la organización, entre otros, o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud,

Para la Gestión del cambio se tendrán en cuenta los siguientes aspectos de acuerdo al procedimiento

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 41 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

**Cambio Permanente:** Cambio que se establece indefinidamente por requerimiento de la actividad, el negocio, el cliente y el cual reemplaza o modifica cualquiera de los aspectos nombrados.

**Cambio Temporal:** Aquel que es planeado y efectuado con la intención de retornar a las condiciones de diseño originales después de un tiempo específico. Los cambios temporales están sujetos a las mismas evaluaciones que los cambios permanentes.

**Cambio de Emergencia:** Cambio que sigue un camino corto a través del procedimiento normal de manera que se pueda ejecutar rápidamente. La documentación detallada requerida se completará posteriormente y solo entonces el cambio se clasificará como temporal o permanente.



**Cambios Organizacionales:** Aquel que garantiza que los niveles individuales y colectivos de experiencia y conocimiento se mantengan y sean cuidadosamente considerados.

También se 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

Antes de realizar los cambios pertinentes se informa y capacita los trabajadores y demás partes interesadas respecto a estas modificaciones.

#### **4.4. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.**

**Emergencia** Se puede definir como la ocurrencia de un evento inesperado que se sale completamente del control operacional y que puede poner en peligro no solo a los trabajadores, sino al medio ambiente y a las comunidades del área de influencia de las operaciones

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>PÁGINA 42 DE 54</b>	
---	---	------------------------	------------------------	---



La empresa mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias teniendo en cuenta el plan estratégico, operativo e informativo su estructura y contemplando los siguientes aspectos:

- ✓ Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- ✓ PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- ✓ Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- ✓ Conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- ✓ Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- ✓ Inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
- ✓ Planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias.
- ✓ Medevac o procedimiento para la atención de emergencias Medicas

#### **4.5. CONTROL DE PROVEEDORES CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS**

Se definen las actividades a seguir para seleccionar, evaluar, controlar y reevaluar a proveedores de productos y servicios, descripción del trámite de la compra y la verificación de los productos y servicios adquiridos para seguridad y salud en el trabajo.



La empresa cuenta con los lineamientos básicos para la selección y evaluación de contratistas, proveedores de productos y servicios y subcontratistas que tiene

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 43 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación se detallan algunos lineamientos generales:

- Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral teniendo en cuenta el nivel de riesgo de las actividades a ejecutar
- Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores 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.
- Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al administrador acerca de los presuntos accidentes, incidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.
- Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.
- Se evalúa el desempeño en SST y se realiza seguimiento a los planes de acción derivados de los hallazgos evidenciados en las auditorías de verificación de cumplimiento del SST



	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 44 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

## **V. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello es preciso establecer unos indicadores de gestión que permitan cuantificar dicho avance, esta evaluación debe realizarse anualmente y facilita detectar las debilidades y fortalezas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver [Plan de Trabajo anual](#) )



Desde un enfoque sistemático la evaluación de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende indicadores de estructura, proceso y resultado. [Ver anexo matriz de indicadores.](#)

### **5.1. SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS**

La empresa ha establecido un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud, de acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas se determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión: Programa de medicina preventiva, programas de vigilancia epidemiológica, programa de seguridad industrial, programa de higiene industrial y programas de gestión de riesgos específicos contarán con la definición de diversos indicadores.

Para los programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se manejarán indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 45 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

Para la rendición de cuentas, en el cumplimiento de las responsabilidades en SG-SST de las partes interesadas, se establece el formato de rendición de cuentas por cada una de éstas; [Ver registro de rendición de cuentas.](#)



Adicionalmente se realizará seguimiento especial a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de:

- Accidentalidad
- Enfermedad laboral
- Ausentismo y morbimortalidad

## **5.2. SUPERVISIÓN PROACTIVA**

La supervisión no se realizará 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. Periódicamente se realizará evaluación y supervisión proactiva teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST.
- ✓ Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- ✓ Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- ✓ Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- ✓ Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 46 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

- ✓ Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
- ✓ La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.
- ✓ Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST.

### **5.3. SUPERVISIÓN REACTIVA**

La supervisión reactiva que se realiza permite entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:



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

### **5.4. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**

El reporte e investigación de los accidentes y enfermedades laborales se realizarán teniendo en cuenta el procedimiento para reporte e investigación de accidentes y enfermedades para la empresa

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- ✓ 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; y,
- ✓ 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, también serán considerados 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.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 48 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

## 6. AUDITORIA

Un auditoria es un proceso en el que se evalúa la eficacia de un sistema de gestión integrado establecido para cumplir con varias normas o estándares



Las normas que definen los sistemas de gestión normalmente tienen numerosos puntos en común. Las auditorías integradas tienen una filosofía similar, dado que muchos elementos son comunes entre las distintas normas a cumplir por el sistema, esos elementos pueden auditarse una única vez, en lugar de hacerlo para cada una de las normas implantadas. Esto supone una simplificación del proceso de auditoría y un abaratamiento del mismo.

### 6.1. AUDITORIAS INTERNAS

La auditoría interna es un proceso cuya responsabilidad parte de la Alta Gerencia de la organización y se encuentra diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la organización.

Para dar cumplimiento a este requisito, se ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento documentado denominado AUDITORIAS INTERNAS, el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar las auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio. Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo. [Ver plan de auditorías del SG-SST.](#)



	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 49 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- ✓ 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 profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- ✓ La evaluación por parte de la alta dirección.
- ✓ Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben 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 empresa.
- ✓ Determinar si promueve la participación de los trabajadores.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 50 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---



- ✓ 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 y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa.
- ✓ Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

## 6.2. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La alta dirección de la empresa ha determinado realizar revisiones al Sistema de Gestión en salud y Seguridad en el Trabajo, esta revisión se realiza con el propósito de tomar las medidas necesarias y oportunas en la mejora, la cual se realizará cada seis meses, de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

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

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 51 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

- ✓ Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

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. [Ver procedimiento de inspecciones y formato anexo.](#)

ORIGINAL



## **7. MEJORAMIENTO**



### **7.1. MEJORA CONTINUA**

La mejora continua permite un crecimiento y optimización de factores importantes de la empresa que mejoran el rendimiento de esta en forma significativa.

La organización es consciente la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos. La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- ✓ Los cambios en legislación que apliquen a la organización.
- ✓ Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- ✓ Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
- ✓ Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías.
- ✓ Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST.
- ✓ Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.
- ✓ El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

	<b>MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>VERSION 1.0</b>	PÁGINA 53 DE 54	
---	---	------------------------	-----------------	---

## 7.2. ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual garantiza que se defina e implementen las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST; de las auditorías y de la revisión por la alta dirección; en las acciones correctivas y preventivas se documentan los pasos a seguir para la determinación de No conformidades; en la documentación, revisión, análisis de causas, determinación e implementación, seguimiento a sus resultados. [Ver formato de APCM.](#)

Las acciones están orientadas a:

- ✓ Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- ✓ La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
- ✓ Antes de implementar la acción correctiva o preventiva, se realiza el proceso de valoración del riesgo para controlar los riesgos, periódicamente y de acuerdo al procedimiento se realiza la revisión de la eficacia para validar su cumplimiento.
- ✓ Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados, el procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de valoración del riesgo antes de su implementación, la empresa debe revisar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas tomadas.
- ✓ La organización debe asegurar que cualquier cambio necesario que surja de la acción correctiva y de la preventiva se incluya en la documentación del sistema de gestión de SST.
- ✓ Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento

A continuación, se relacionan algunos aspectos a tener en cuenta para la toma de acciones correctivas y preventivas:

- ✓ Auditorías internas o mediante el reporte de inspecciones planeadas
- ✓ Resultados de investigación de accidentes
- ✓ Sugerencias del personal o contratistas
- ✓ Revisión por la gerencia
- ✓ Cambios en procedimientos o métodos de trabajo
- ✓ El monitoreo de indicadores.

**DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

Ver [Listado maestro de documentos y formatos](#)



## Lista de Referencias

Barnes de Colombia. Inicio (n.d). Fuente Propia de la Empresa. Disponible en:

<https://www.barnes.com.co/>

Robert F. Herrick. HIGIENE INDUSTRIAL. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2012. Recuperado de:

<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+30.+Higiene+industrial#:~:text=La%20higiene%20industrial%20es%20la,su%20posible%20repercusi%C3%B3n%20en%20las>

ASOSEC. (11 de 09 de 2019). Asociación Colombiana de Seguridad. Obtenido de Golpes y caídas son los accidentes laborales más comunes: <https://asosec.co/2019/04/golpes-y-caidas-son-los-accidentes-laboralesmas-comunes/#>

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). Ley 1562 de 2012. Obtenido de [actualicese.com/normatividad/2012/07/11/ley-1562-de-2012](http://actualicese.com/normatividad/2012/07/11/ley-1562-de-2012):

<http://actualicese.com/normatividad/2012/07/11/ley-1562-de-2012>

Ministerio de Trabajo. SG-SST. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co>

Ministerio de trabajo. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recuperado el 22 de 05 de 2018, de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co):

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36460/DOC001+%2871%29.pdf/25ac6d69-b1c6-db6e-63d8-4c08b1e06710>

Ministerio de Trabajo. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el 22 de 05 de 2018, de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co):

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36460/DOC001+%2871%29.pdf/25ac6d69-b1c6-db6e-63d8-4c08b1e06710>

Oiss.org. (2014). Breve historia de la Salud Ocupacional en Colombia. Recuperado de [www.oiss.org/estrategia](http://www.oiss.org/estrategia): [www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/2-4-Colombia.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/2-4-Colombia.pdf)

EL TIEMPO (2020). Así se comportaron los accidentes laborales en 2020 por la pandemia  
Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/que-paso-con-los-accidentes-laborales-durante-la-pandemia-565910>

Consejo Colombiano de Seguridad, CCS. Desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). (Internet). Bogotá: CCS. (Publicado 2016).  
Recuperado de [http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=744:sgssteditorial&catid=339&Itemid=877](http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=744:sgssteditorial&catid=339&Itemid=877)

Castro M, Leiro S. Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para contratistas de la Universidad de Atlántico 2009. En línea  
<https://www.uniatlantico.edu.co/uatlantico/sites/default/files/bienes/pdf/ANEXO%20%20MANUAL%20SISO%20PARA%20CONTRATISTAS.pdf>

Gallo R. (2017). DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL DECRETO 1072 DE 2015 PARA LA EMPRESA INVERSIONES BBK. Universidad de Cartagena. Administración industrial. Cartagena de Indias. 2017. En línea

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8099/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Granda Y. (2017). “ANÁLISIS Y PROPUESTA DE UN MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA “DISTRIBUIDORA ORIENTAL” EN LA CIUDAD DE NUEVA LOJA, CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS, PARA EL AÑO 2016”. Universidad Nacional de Loja. Administración de Empresas. Ecuador. 2017. En línea

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19577/1/Yesenia%20Judith%20Granda%20Ruilova.pdf>

Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca. MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SG – SST. 2018. En línea

[https://www.infivalle.gov.co/sites/default/files/content\\_creator\\_files/planeacion\\_control\\_seguimiento/8\\_SGSST/infivalle\\_2\\_Manual\\_SGSST.pdf](https://www.infivalle.gov.co/sites/default/files/content_creator_files/planeacion_control_seguimiento/8_SGSST/infivalle_2_Manual_SGSST.pdf)

INVIMA. MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST.2016. En línea

[https://www.invima.gov.co/documents/20143/522717/Manual+Sistema+de+Gesti%C3%](https://www.invima.gov.co/documents/20143/522717/Manual+Sistema+de+Gesti%C3%9F)

[B3n+de+seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo.pdf/0ca15e1c-4088-4611-0003-c48f3326a2a7](https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2900/MariaNellysMartinezMariasilva2016.pdf;jsessionid=875A6840C1B2F65E36E64BC96823C338?sequence=1)

Martínez M.(2016). DISEÑO Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENFOCADO EN EL DECRETO 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 EN LA EMPRESA LOS ANGELES OFS. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Facultad de Ingeniería. Bogotá. 2016. En Línea.  
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2900/MariaNellysMartinezMariasilva2016.pdf;jsessionid=875A6840C1B2F65E36E64BC96823C338?sequence=1>

Preciado Y. (2017) DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST PARA LA EMPRESA GIGA INGENIERIA INTEGRAL S.A.S. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia. Escuela de ingeniería industrial. Sogamoso. 2017. En línea  
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1889/1/TGT-471.pdf>

Robayo C. (2017). DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA TEOREMA SHOES EN LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA – NORTE DE SANTANDER, Universidad Libre Seccional Cucuta. Facultad de Ingeniería.2017. En línea.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DEGRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad del Rosario. MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 2020. En línea [https://www.urosario.edu.co/Sistemas-de-Gestion/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo/Documentos/MANUAL\\_SST\\_UR\\_2018/](https://www.urosario.edu.co/Sistemas-de-Gestion/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo/Documentos/MANUAL_SST_UR_2018/)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST- INSTITUCIONAL. 2020. En línea <https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/manuales/M-3.pdf>

Súper Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral. MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 2018. En línea <https://www.jmsafetyperu.com.pe/wp-content/uploads/2018/08/MANUAL-PARA-IMPLEMENTAR-UN-SGSST.pdf>

Vanegas J(2016). DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST, BAJO EL DECRETO 1072 DE 2015 PARA LA EMPRESA COLNOTEX S.A. Universidad Libre. Facultad de Ingeniería Industrial. Bogotá. 2016. En línea <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10583/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## ANEXOS

### ANEXO 1. Autoevaluación



Empresa	Barnes de Colombia			Unidad agropecuaria	NO	No. Trabajadores	166	
N.I.T	860002455-7			Clase de riesgo	III	Fecha de evaluación	27/07/2021	
<b>ESTANDARES MINIMOS SG-SST</b>								
<b>TABLA DE VALORES Y CLASIFICACIÓN</b>								
CICLO	ESTANDAR	ÍTEM DEL ESTANDAR	VALOR DEL ÍTEM DEL ESTANDAR	PESO PORCENTUAL	CUMPLIMIENTO ITEM			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
1. PLANEAR	RECURSOS	Recursos Financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	0,5	4	X		3,5
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	0,5	X				
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	0,5	X				
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	X				

GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA		1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pension especial	0,5				X	
		1.1.6. Conformación COPASST	0,5		X			
		1.1.7. Capacitación COPASST	0,5			X		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		X			
	Capacitación en el Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.2.1. Programa de capacitación promoción y prevención - PyP	2	6	X			4
		1.2.2. Inducción y Reinducción en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de promoción y prevención PyP	2		X			
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con curso virtual de 50 horas	2			X		
	Politica de Seguridad y Salud en el Trabajo	2.1.1. Politica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	X			11
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles y cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		X			
	Evaluación Inicial del SG-SST	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		X			
	Plan Anual de trabajo	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma firmado	2		X			
	Conservación de la documentación	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	2		X			
	Rendición de cuentas	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1			X		
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo	2.7.1. Matriz legal	2	X					
Comunicación	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	1	X					

		Adquisiciones	2.9.1. Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	1		X			
		Contratación	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			X		
		Gestión del cambio	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios Internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST	1			X		
2. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD	Condiciones de salud en el trabajo	3.1.1. Descripción sociodemográfica. Diagnostico de condiciones de salud	1	9		X		6
			3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		X			
			3.1.3. Información al medico de los perfiles de cargo	1			X		
			3.1.4. Realización de Evaluaciones medicas ocupacionales - Peligros - Periodicidad. Comunicación al trabajador	1			X		
			3.1.5. Custodia de Historias Clinicas	1		X			
			3.1.6. Restricciones y recomendaciones medico laborales	1		X			
			3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		X			
			3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		X			
			3.1.9. Eliminación adecuada de residuos solidos, liquidos o gaseosos.	1		X			
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo	3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	X			4
			3.2.2. Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	2		X			
			3.2.3. Registro y analisis estadistico de accidentes y enfermedades laborales	1			X		
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	X			6
			3.3.2. Medición de la severidad de la accidentalidad	1		X			
			3.3.3. Medición de la mortalidad por accidente de trabajo	1		X			

3. VERI		3.3.4. Medición de la prevalencia de enfermedad laboral	1		X				
		3.3.5. Medición de la incidencia de enfermedad laboral	1		X				
		3.3.6. Medición del ausentismo por causa médica	1		X				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	4.1.1. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los peligros	4	15	X			12
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		X			
			4.1.3. Identificación de sustancias catalogadas como cancerígenas o con toxicidad agua	3			X		
			4.1.4. Realización mediciones ambientales químicos, físicos y biológicos	4		X			
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	4.2.1. Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	X			12,5
			4.2.2. Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		X			
			4.2.3. Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			X		
			4.2.4. Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5		X			
			4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		X			
			4.2.6. Entrega de elementos de protección personal - EPP, se verifica con contratistas y sub contratistas	2,5		X			
GESTIÓN DE	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1. Se cuenta con el plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias	5	10	X			10	
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		X				
VERIFI	Gestión y resultados del SG-SST	6.1.1. Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo a condiciones de la empresa	1,25	5	X			3,75	

		6.1.2. las empresas adelantan auditoria por lo menos una vez al año	1,25		X			
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección resultados de auditoria	1,25			X		
		6.1.4. Planificación auditorias con el COPASST	1,25		X			
4. ACTUAR	MEJORAMIENTO	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.1. Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultado del SG-SST	2,5	10	X		
			7.1.2. Acciones de mejora conforme a revision de la alta dirección	2,5			X	
			7.1.3. Acciones de mejora con base en investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		X		
			7.1.4. Elaboración plan de mejoramiento - implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		X		
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>80,25</b>

 <b>MATRIZ REQUISITOS LEGALES</b>										CÓDIGO: G2A-Z-02		VERSIÓN 1 PAG 1				
FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 31/03/2017	REQUISITOS BASICOS						QUE DEFINE	VIGENTE		RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO				OBSERVACIONES	
	NORMA							SI	NO		CUMPLE	FECHA DE EVALUACIÓN:	DIC 15 /2018			
CONCEPTO	Ley	Decreto	Resolución	otros	Circular	NÚMERO	AÑO	FECHA INICIO	SI	NO	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	SI	NO	EVIDENCIA DE APLICACIÓN	FRECUENCIA	
	<b>OBLIGACIONES GENERALES</b>															
LEY 1581 DECRETOS,RESOLUCIONES, CIRCULARES MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, SUPERINTENDENCIA FINANCIERA, UNIDAD DE INFORMACIÓN DE ANALISIS FINANCIERO	X					1581	2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales	X		Todos los procesos	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
REQUISITOS BASICOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA DE UNA EMPRESA LEGAL			X			Reglamento interno de trabajo		Disposiciones generales laborales debidamente revisado y adaptado a nuevas disposiciones	X		Gerencia Corporativa de Finanzas y Adm	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	X					2663	1950	Código sustantivo de trabajo	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	X					50	1990	Reforma al código sustantivo del trabajo	X		Area Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
CONSTITUCION POLITICA - DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	X						1991	CONSTITUCION POLITICA /1991 /ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTEII derecho a la vida es inviolable. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad.	X		Gerencia Corporativa de Finanzas y Adm	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 1677/ 2008/Ministerio Protección - DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS		X				1677	2008	Resolución 1677/ 2008/Ministerio Protección. En la presente resolución se adecua el listado de las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas.	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1566 de 2012/ congreso de la republica- DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	X					1566	2012	Ley 1566 de 2012/ congreso de la republica Garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas, según lo establece esta ley.	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
CIRCULAR 0002/2013/Ministerio de trabajo- DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS				X		2	2013	CIRCULAR 0002/2013/Ministerio de trabajo. Reajuste de pensiones año 2013	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1616/2013/Congreso de Colombia DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	X					1616	2013	Ley 1616/2013/Congreso de Colombia. Mantener el estado mental de los trabajadores, en todas las actividades que realicen.	X		Todos los procesos	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
LEY 352 de 2013 - DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	X					1532	2013	Ley 352 de 2013. GARANTIAS Y DERECHOS Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez y se dictan otras disposiciones. Comentario: Deroega el Decreto 2463 de 2001. Por disposición del artículo 61 de	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
LEY 1618 de 2013 - DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS PERSONAS	X					1618	2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	X		Todos los procesos	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 2400/1979/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. - PROHIBICIONES GENERALES		X				2400	1979	Resolucion 2400/1979/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. Se encuentra prohibido el trabajo para menores de 14 años en empresas industriales, cuando su labor impida su asistencia a la escuela.	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 2400/1979/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. - PROHIBICIONES GENERALES		X				2400	1979	Resolucion 2400/1979/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. Las mujeres embarazadas no pueden ser empleadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas.	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 4050/94/Ministerio de Trabajo.- PROHIBICIONES GENERALES		X				4050	1994	Resolucion 4050/94/Ministerio de Trabajo. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo.	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 100 de 1993/Congreso de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSILADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	X					100	1993	Ley 100 de 1993/Congreso de la República.- Afiliación y cotización obligatoria a pension,salud Y riesgos Profesionales	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1295/94/Presidencia de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSILADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL		X				1295	1994	Decreto 1295/94/Presidencia de la República. Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1295/94/Presidencia de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSILADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL		X				1295	1994	Decreto 1295/94/Presidencia de la República.- Obligaciones del Empleador a) el pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; b) Trasladar el monto d	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1295/94/Presidencia de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSILADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL		X				1295	1994	Decreto 1295/94/Presidencia de la República.- Las empresas pertenecientes a las clases IV y V de la tabla de clasificación de actividades económicas serán consideradas como empresas de alto riesgo, y deberán inscribirse como tales en las direcciones region	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1607 de 2002/Presidencia de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSILADO DE		X				1607	2012	Decreto 1607 de 2012/Presidencia de la República.- Cotizar al SGRRP de acuerdo al la actividad económica de la empresa y clase de riesgo	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por	Modificarlo cuando existan nuevas	-

DECRETO 1828 DE 2013 Presidencia de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1828	2013	Reglamentación Ley 1607/2012 Exoneración parafiscales - SS SAUd	Desde su promulgación	X		Contabilidad	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. La afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, y deberán consignarlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. Se deber reportar las siguientes novedades a la ARL:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. A) Ingreso de un trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. B) Incapacidad del trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. C) Vacaciones de un trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. D) Licencias y suspensiones del trabajo, no remuneradas.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. E) Modificación del salario.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. F) Egreso de un trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. G) Cambio de nombre o razón social del empleador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1772/1994/Presidente de la República. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1772	1994	Decreto 1772/1994/Presidente de la República. H) Cambio de actividad económica principal.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 789/2002/Congreso de la República/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	X	-	-	-	-	789	2002	Ley 789/2002/Congreso de la República. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que define el Gobierno Nacional.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 828 de 2003/Congreso de la República/AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	X	-	-	-	-	828	2003	Ley 828 de 2003/Congreso de la República- El empleador que argumentando descontar al trabajador sumas correspondientes a aportes parafiscales no las remita a la seguridad social y, al ICBF, Sena y Cajas de Compensación Familiar, cuando a ello hubiere lugar, será responsable conforme las disposiciones penales por la apropiación de dichos recursos, así como por las consecuencias de la información falsa que le sea suministrada al Sistema General de Seguridad Social. Será obligación de las entidades de seguridad social, y de las Cajas de Compensación Familiar, ICBF y Sena y de las autoridades que conozcan de estas conductas, correr traslado a la jurisdicción competente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
RESOLUCION 384 DE 2014 MINISTERIO DE TRABAJO	-	-	X	-	-	384	2014	Resolucion 384 de 2014 Ministerio de Trabajo- Por la cual se establece el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase practica para el año 2014.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 634 de 2006/Ministerio de Protección Social/AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	-	X	-	-	634	2006	Resolución 634 de 2006/Ministerio de Protección Social.- Contenido para el Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
DECRETO 1931 DE 2006/PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	1931	2006	DECRETO 1931 DE 2006/PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, El pago de los aportes parafiscales propios del Sistema de la Protección Social será así: 1.2 A partir del 1° de octubre de 2006 los aportantes y los pagadores de pensiones que tengan 500 o más cotizantes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
RESOLUCION 2527 DE 2007. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	-	X	-	-	2527	2007	RESOLUCION 2527 DE 2007. Por la cual se establece el procedimiento para la autoliquidación y pago a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes de los Aportes (Patronales regulados mediante el Decreto 1636 de 2006. Comentario: Modificado ar	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
RESOLUCION 3212 DE 2007/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	-	X	-	-	3212	2007	RESOLUCION 3212 DE 2007. por la cual se modifica el artículo 6° de la Resolución 2527 de 2007 Comentario: ("La presente resolución comenzará a regir a partir del 15 de enero de 2008)	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno.	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

LEY1122 DE 2007/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSPLADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	X	-	-	-	-	122	2007	LEY1122 DE 2007. La cotización al Régimen Contributivo de salud será a partir del primero de enero de 2007 será del 12,5% del ingreso salario base de cotización	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 55 de 2007/Presidencia de la República/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSPLADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	55	2007	DECRETO 55 DE 2007/PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA- El empleador o trabajador independiente no podrá suspender el pago de la cotización a la Entidad Promotora de salud que haya sido objeto de la revocatoria de autorización de funcionamiento para administr	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
DECRETO 728 DE 2008. AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSPLADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	728	2008	DECRETO 728 DE 2008. Con el propósito de que el sistema de autogestión y pago integrado denominado Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, pueda contar con el tiempo necesario para que la liquidación asistida entre plenamente en funcionamiento,	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
DECRETO 723 DE 2013/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSPLADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	723	2013	DECRETO 723 DE 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabaja	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
DECRETO 2060/2008/MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL/ AFILIACION, COTIZACIÓN Y TRANSPLADO DE PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	-	X	-	-	-	2060	2008	DECRETO 2060/2008/MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. El presente Decreto se aplica a todos los empleadores, personas naturales, que cuenten con trabajadores cuya labor se pacte y se preste por uno o unos días y que, en todo caso, resulten inferiores a un salario mínimo	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO	X	-	-	-	-	Todo		CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un Reglamento especial de Higiene y Seguridad. Debe mantenerse fijado en dos lugares visibles del local de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO	X	-	-	-	-	Todo		CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. El reglamento debe contener disposiciones normativas como: *Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente. *	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
LEY 962/2005/CONGRESO DE LA REPÚBLICA REGLAMENTOS	X	-	-	-	-	962	2005	LEY 962/2005/CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Se suprime la obligación de aprobación del Reglamento por parte del Ministerio de protección Social.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
LEY 1468 DE 2011 REGLAMENTOS	X	-	-	-	-	1468	2011	LEY 1468 DE 2011. Por la cual de modifican los artículos 236,239,57,58 del código sustantivo de trabajo y se dictan otras disposiciones.desea ser remunerado en la época del parto .prohibición de despido	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
CONSTITUCIÓN POLITICA /1991 /ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE Del 11 al 77	-	-	-	X	-	Constitucion politica	1991	El derecho a la vida es inviolable. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre.Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva.Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones.El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1010 / 2006 Congreso de la República	X	-	-	-	-	1010	2006	Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
decreto 4463 de 2011 Ministerio de Trabajo incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos 2.2.6.7.1. stes	-	X	-	-	-	4463	2011	El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo diseñará, en un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir de la expedición del presente decreto, el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos: "Entre tantos esta: ver art. 3 *Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral; *Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional. *Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-



Ley 1496 de 2011 Congreso de la Republica	X	-	-	-	-	1496	2011	Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual. El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 3597 de 2013 Ministerio de Trabajo	-	-	X	-	-	3597	2013	Por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad. El objeto de la presente es señalar y actualizar las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y establecer la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años de edad y precisar procedimental y administrativamente el derecho que les asiste a los adolescentes entre 15 y 17 años de edad, a obtener autorización para trabajar. Autorización para trabajar. Para poder trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo; a falta de este, la autorización será expedida por el comisario de familia y en su defecto por el alcalde municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del defensor de familia (L. 1098/2006, art. 113). Para tal efecto, se deberán utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, los cuales se publicarán en la página electrónica del ministerio, así como en la página de gobierno en línea. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados (L. 789/2002, art. 36) y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los decretos 1295 de 1994 y 933 de 2003, en las resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007 y en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en salud ocupacional. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 986 del 2005 Congreso de la Republica capitulo II	X	-	-	-	-	986	2005	Por medio de la cual se adoptan medidas de protección a las víctimas del secuestro y sus familias; incluye aspectos sobre el manejo del contrato de trabajo, pago de salario y prestaciones y pagos de seguridad social (capítulo II) Art. 15 Obliga al empleador a pagar salarios y prestaciones de la persona secuestrada hasta cuando se cumplan las condiciones señaladas en dicho artículo (libertad, muerte, etc.) Art. 17 Garantizar a la familia del secuestrado y a este, la protección en salud	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 2852 de 2013 Presidencia de la Republica Adicionado por el D. 1508 de 2014. Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos 2.2.6.1.1.1	-	X	-	-	-	Todos	2013	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones. ART. 13. Del Registro de Vacantes. Para efectos del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, los empleadores particulares y los no sometidos al régimen del servicio civil, realizarán el registro de sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. La información correspondiente será transmitida por el prestador en el que se realizó el registro al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
DECRETO 1508 DE 2014 Presidencia de la Republica	-	X	-	-	-	TODOS	2014	Por el cual se adiciona el Decreto número 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones. El Mecanismo de Protección al Cesante cubija en los mismos términos previstos por la Ley 1636 de 2013, a los trabajadores que se encuentren en suspensión temporal involuntaria del contrato de trabajo, por las causales de fuerza mayor o caso fortuito y por la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, hasta por 120 días, previa autorización del Ministerio del Trabajo.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 2605 de 2014 Ministerio de Trabajo	-	-	X	-	-	2605	2014	Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes dispuesto en el artículo 13 del Decreto número 2852 de 2013. Los empleadores particulares deben registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado. Cuando la publicación se realice a través de medios distintos, la obligación no se considerará cumplida. PARÁGRAFO. Los empleadores son autónomos para la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, para lo cual tendrán en cuenta como opciones, las ofertas disponibles en el Servicio Público de Empleo.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1482 de 2011 Congreso de la Republica Reforma ley 1752 de 2015 articulo del 3 al 6	X	-	-	-	-	1482	2011	Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstacule o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El que promueva instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez(10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1127 de 1991. Ministerio de Trabajo	-	X	-	-	-	1127	1991	Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Ley 1753 de 2015 Congreso de la Republica Artículo aplicable 218	X	-	-	-	-	1753	2015	Art. 218. El núcleo familiar del afiliado cotizante, estará constituido por: a) El cónyuge; b) A falta de cónyuge la compañera o compañero permanente; c) Los hijos hasta que cumplan los veinticinco (25) años de edad que dependan económicamente del afiliado. Los hijos de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del afiliado; e) Los hijos del cónyuge o compañero permanente del afiliado que se encuentren en las situaciones definidas en los numerales c) y d) del presente artículo; o Los hijos de beneficiarios y hasta que dichos beneficiarios conserven su condición; g) Las personas identificadas en los literales c), d) y e) del presente artículo que están a cargo del afiliado familiar hasta el tercer grado de consanguinidad como consecuencia del fallecimiento o la ausencia de sus padres o la pérdida de la patria potestad por parte de los mismos; h) A falta de cónyuge o compañera o compañero permanente y de hijos, los padres del afiliado que no estén pensionados y dependan económicamente de este; i) Los menores entregados en custodia legal por la autoridad competente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1755 de 2015 Congreso de la Republica	X	-	-	-	-	1755	2015	POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA EL DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICIÓN Salvo norma legal especial y sin pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones: 1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes. 2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción. Alcance de los conceptos. Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución. <b>Derecho de Petición ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.</b> Toda persona podrá ejercer el derecho de petición para garantizar sus derechos fundamentales ante organizaciones privadas con o sin personería jurídica, tales como sociedades, corporaciones, fundaciones, asociaciones, organizaciones religiosas, cooperativas, instituciones financieras o clubes. Salvo norma legal especial, el trámite y resolución de estas peticiones estarán sometidos a los principios y reglas establecidos en el capítulo 1 de este título. Las organizaciones privadas solo podrán invocar la reserva de la información solicitada en los casos expresamente establecidos en la Constitución Política y la ley. Las peticiones ante las empresas o personas que administran archivos y bases de datos de carácter financiero, crediticio, comercial, de servicios y las provenientes de terceros países se registrarán por lo dispuesto en la Ley Estatutaria del Hábeas Data.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>PROHIBICIONES GENERALES</b>																
Resolucion 2400/1979/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. ARTICULO 691 Y 699	-	-	X	-	-	2400	1979	Se encuentra prohibido el trabajo para menores de 14 años en empresas industriales, cuando su labor impida su asistencia a la escuela.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 4050/94/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. Artículo 2	-	-	X	-	-	4050	1994	No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 3716 de 1994 Ministerio de Trabajo Y seguridad Social. Artículo 1	-	-	X	-	-	3716	1994	por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional Los empleadores del sector público y privado además del examen médico preocupacional o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA	X	X	X	-	X	Los aplicables	Vigente a la fecha	Normalidad general	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
EL ESTATUTO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	-	X	-	-	-	356	1994	Actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad.	11/02/1994	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
MANUAL DE UNIFORMES Y EQUIPOS PARA EL PERSONAL DE SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	-	X	-	-	-	1979	2001	Establece el conjunto de prendas establecidas para el uso obligatorio durante el tiempo y lugar de prestación del servicio, del personal de vigilancia y seguridad privada masculino y femenino.	17/09/2001	X		Cia seguridad externa	X	En el control en cuanto al uso de dotación del personal de seguridad enviado a prestar el servicio como requisito de contratación	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
REGLAMENTACION DEL ESTATUTO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	-	X	-	-	-	2187	2001	Reglamenta el estatuto de vigilancia y seguridad privada.	12/10/2001	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
FIJACION DE TARIFAS MINIMAS PARA EL COBRO DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.	-	X	-	-	-	4950	2007	Fijación de tarifas mínimas para el cobro de servicios de vigilancia y seguridad privada, con armas y sin armas que utilicen el medio humano y que se encuentren bajo el control, inspección y vigilancia de la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada	27/21/2007	X		Cia seguridad externa	X	De acuerdo al contrato y las facturas de pago respectivas	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
FIJACION DE TARIFAS MINIMAS PARA EL COBRO DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.	-	-	X	-	-	224	2008	Fijación de tarifas mínimas para el cobro de servicios de vigilancia y seguridad privada, con armas y sin armas que utilicen el medio humano y que se encuentren bajo el control, inspección y vigilancia de la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada	17/01/2008	X		Cia seguridad externa	X	De acuerdo al contrato y las facturas de pago respectivas	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

TARIFAS PARA LA CONTRATACION DEL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	-	-	-	-	X	201432-000000-25	2014	Establecimiento de las tarifas para el 2014, para servicios de vigilancia y seguridad privada	14/01/2014	X		Cia seguridad externa	X	De acuerdo al contrato y las facturas de pago respectivas	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
---	---	---	---	---	---	------------------	------	---	------------	---	--	-----------------------	---	---	---	---

## SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Ley 100 de 1993/Congreso de la República. Artículo 15,16,160,16,1	X	-	-	-	-			Afiliación y cotización obligatoria a pension: salud Y riesgos Profesionales	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1295/94/Presidencia de la República, Art 16, 21, 64	-	X	-	-	-	1295	1994	Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1295	1994	Obligaciones del Empleador a) el pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio, b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1295	1994	Las empresas pertenecientes a las clases IV y V de la tabla de clasificación de actividades económicas serán consideradas como empresas de alto riesgo, y deberán inscribirse como tales en las direcciones regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 806 de 1998 Presidencia de la Republica	-	X	-	-	-	806	1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional El presente decreto tiene por objeto reglamentar la Seguridad Social en Salud, en todo el territorio nacional, tanto como servicio público esencial como servicio de interés público a cargo de particulares o del propio Estado, el tipo de participantes del Sistema, la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y los derechos de los afiliados.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1607 de 2002/Presidencia de la República. Art, 2	-	X	-	-	-	1607	2002	Cotizar al SGRP de acuerdo al la actividad económica de la empresa y clase de riesgo (CIU).	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, y deberán conseguirlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	Se deber reportar las siguientes novedades a la ARP:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

*Decreto 1772 de 1994 Presidente de la República. Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. Art. 1 al 11, 16 y 19	-	X	-	-	-	1772	1994	A) Ingreso de un trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	B) Incapacidad del trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	C) Vacaciones de un trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	D) Licencias y suspensiones del trabajo, no remuneradas.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	E) Modificación del salario.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	F) Egreso de un trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	G) Cambio de nombre o razón social del empleador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1772	1994	H) Cambio de actividad económica principal.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 789/2002/Congreso de la República, Art 30	X	-	-	-	-	789	2002	Por medio de la cual se declara el estado de emergencia en el territorio nacional, por la fuerza mayor o caso fortuito, que sobreviene a consecuencia de un terremoto de gran intensidad que afecta a las zonas de alta sismicidad del país.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 797 de 2003 Congreso de la República	X	-	-	-	-	797	2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una Pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semiformal en todos los órdenes del régimen de Prima Media y del sector privado en general.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 933 de 2003 reglamentado por el decreto Decreto 2585 de 2003 Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. Art. 5	-	X	-	-	-	933	2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 2978 de 2013. Ministerio de Trabajo	-	X	-	-	-	2978	2013	Por el cual se modifica el artículo 14 del Decreto 933 de 2003. "Artículo 14". Incumplimiento de la cuota de aprendizaje o monetización. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA impondrá sanciones, conforme lo establece el numeral 16 del artículo 4° del Decreto 249 de 2004, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices, de conformidad con lo previsto en el presente Decreto. El incumplimiento en el pago de la cuota mensual dentro del término señalado , en el artículo 13 del presente decreto, cuando el patrocinador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, dará lugar al pago de Intereses moratorios diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Resolucion 384/2014 Ministerio de Trabajo				X					384	2014	Por la cual se establece el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase practica para el año 2014 Los aprendices del SENA que tienen contrato de aprendizaje recibirán este año un salario mínimo, lo que equivale a un incremento del 25 por ciento en el pago de ingresos durante su fase práctica.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 828 de 2003/Congreso de la República Modificada por el Decreto 126 de 2010, Art 7	X								828	2003	El empleador que argumentando descontar al trabajador sumas correspondientes a aportes parafiscales no las remita a la seguridad social y, al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, cuando a ello hubiere lugar, será responsable conforme las disposiciones legales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 728 de 2008 7 de marzo de 2008 Ministerio de la Protección Social		X							728	2008	por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes. Aplicación de las fechas de obligatoriedad de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Con el propósito de que el sistema de autoliquidación y pago integrado denominado Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, pueda contar con el tiempo necesario para que la liquidación asistida entre plenamente en funcionamiento, la fecha de obligatoriedad para su utilización para los aportantes y los pagadores de pensiones que cuenten con 10 o menos cotizantes, será el 2 de mayo de 2008 y para los trabajadores independientes el 10 de julio.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 1122 de 2007 Congreso de la Republica Art. 10									1122	2007	Por lo cual se hacen algunas modificaciones en el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones La cotización al régimen contributivo de la salud será a partir del primero de enero de 2007 será del 12.5% del ingreso base cotización	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 3045 de 2013 Ministerio de Trabajo, Art 8		X							3045	2013	Por el cual se establecen unas medidas para garantizar la continuidad en el aseguramiento y se dictan otras disposiciones. El empleador o trabajador independiente no podrá suspender el pago de la cotización a la Entidad Promotora de Salud que haya sido objeto de la revocatoria de autorización de funcionamiento para administrar el régimen contributivo, intervención administrativa para liquidar, retro o liquidación voluntaria, hasta tanto se haga efectivo el traslado del afiliado y de su grupo familiar, momento a partir del cual las cotizaciones deberán efectuarse a la Entidad Promotora de Salud receptora y esta será responsable de la prestación de los servicios de salud.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
decreto 1670 de 2007 Modificado por el decreto 728 de 2008, Art 1, 2		X							1670	2007	Dos últimos dígitos del NIT o documento de identificación Día hábil de vencimiento 00 al 10 1° 11 al 23 2° 24 al 36 3° 37 al 49 4° 50 al 62 5° 63 al 75 6° 76 al 88 7° 89 al 99 8°	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 728 de 2008 Ministerio de Trabajo		X							728	2008	por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 1393 de 2010/Congreso de la Republica Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4811 de 2010, Art 32, 33									1393	2010	Se deberá informar a los empleados sobre los aportes pagados a la protección social o garantizar que éstos puedan consultar que tales sumas hayan sido efectivamente abonadas. El incumplimiento por cada periodo de cotización por parte del empleador será sancionable con multas de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes y en el caso de empleadores de naturaleza pública, adicionalmente implicara una falta disciplinaria para la persona que en cada entidad haya sido asignada para dar cumplimiento a lo previsto en el presente artículo. * Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y de las realizadas al Sistema General de Pensiones. Para afiliar un trabajador, contratista o a cualquier persona obligada a cotizar al Sistema de Riesgos Profesionales debe demostrarse que se encuentra cotizando a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Pensiones. Cuando en virtud de la normativa vigente una persona no esté obligada a afiliarse cotizar al Sistema General de Riesgos Profesionales, tales como pensionados trabajadores independientes no se aplicara lo previsto en el presente artículo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 2692 de 2010/Minproteccion Social, Art 5, 6			X						2692	2010	Por la cual se adopta el Formulario Único Electrónico de Afiliación y manejo de novedades al Sistema de Seguridad Social Integral y de la Protección Social. Responsabilidad de los aportantes: Realizar la afiliación verificar el registro Reportar las novedades Recopilar y enviar los documentos soporte de los cotizantes	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 1555 de 2010 Superintendencia Financiera, Art 1			X						1555	2010	Reemplazar las Tablas de Mortalidad de Rentistas Válidos adoptadas mediante la resolución 0585 del 11 de abril de 1994	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	

LEY 1438 DE 2011/Congreso de la República, Art 28, 123, 143	X					1438	2011	PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SOLICITAR REEMBOLSO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS. EL derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador. "La Unidad Administrativa de gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) verificará el cumplimiento de los deberes de los empleadores y otras personas obligadas a cotizar, en relación con el pago de las cotizaciones a la seguridad social "PRUEBA DEL ACCIDENTE EN EL SOAT. Para la prueba del accidente de tránsito ante la aseguradora del SOAT, será suficiente la declaración del médico de urgencias sobre este hecho, en el formato que se establezca para el efecto por parte del Ministerio de la Protección Social, sin perjuicio de la intervención de la autoridad de tránsito y de la posibilidad de que la aseguradora del SOAT realice auditorías posteriores. PARÁGRAFO. Sistema de Reconocimiento y Pago del SOAT. El Gobierno Nacional reglamentará en un término de seis (6) meses, el Sistema de Reconocimiento y pago de la atención de las víctimas de accidentes de tránsito (SOAT), disminuyendo los trámites, reduciendo los agentes intervinientes, racionalizando el proceso de pago y generando eficiencia y celeridad en el flujo de los recursos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolución 661 2011 del Ministerio de la Protección social, Art 1			X			661	2011	Modifíquese el artículo 11 de la Resolución 1747 de 2008, modificado por el artículo 8º de la Resolución 2377 de 2008, específicamente en la "Aclaración del Campo 44 - IBC Riesgos Profesionales", la cual quedará así: "Aclaración al campo 44 - IBC Riesgos profesionales: El IBC para Riesgos Profesionales solo puede ser 0, si de acuerdo con lo definido en los artículos 4º, 10 y 11 no es obligatorio cotizar a Riesgos Profesionales. Este IBC no puede ser superior a 25 smmlv y no puede ser inferior 1 smmlv para el número de días cotizados incluidos en el campo 38 definido en el artículo 10. El valor incluido en este campo debe cumplir las reglas de redondeo o aproximación para las cotizaciones, de acuerdo con las normas vigentes".	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Circular 55/ 2011/ Ministerio de Protección Social 6/10/11, Art 1					X	55	2011	Prohibición de realizar cualquier forma de intermediación laboral que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores, consagrados en las normas vigentes, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el orden normativo sobre la materia	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 2923 de 2011 Presidencia de la Republica. incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. Art 4		X				2923	2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales. El objeto del presente Decreto es establecer el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales "El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrá los siguientes componentes: 1. Sistema de Estándares Mínimos. 2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. 3. Sistema de Acreditación. 4. Sistema de Información para la Calidad.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 4107 de 2011/Presidencia de la Republica, Art 1		X				4107	2011	El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá como objetivos, dentro del marco de sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública, y promoción social en salud, y participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales, lo cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el sector	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 4108 de 2011/Presidencia de la Republica, Art 4		X				4108	2011	Son objetivos del ministerio del Trabajo la formulación y ejecución de las políticas, planes, acciones, programas, proyectos, con el trabajo, el	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 100 de 2012/Ministerio de Trabajo. 20/1/12, Art 1		X				100	2012	por el cual se establecen reglas para cancelar la multifiliación en el Sistema General de Riesgos Profesionales. En el Sistema General de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, está prohibida la multifiliación. El aportante solo podrá trasladarse de una entidad administradora de riesgos profesionales en los términos establecidos en los artículos 16 y 33 del Decreto ley 1295 de 1994, este último modificado por el artículo 21 de la Ley 776 de 2002 y el parágrafo del artículo 2º de la Ley 628 de 2003 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 1580 de 2012 Congreso de la Republica, Art 1						1580	2012	POR LA CUAL SE CREA LA PENSION FAMILIAR Definición de Pensión Familiar. Es aquella que se reconoce por la suma de esfuerzos de cotización o aportes de cada uno de los cónyuges o cada uno de los compañeros permanentes, cuyo resultado es el cumplimiento de los requisitos establecidos para la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual y de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 288 de 2014. Ministerio de Trabajo, Art 1		X				288	2014	El presente decreto tiene por, objeto determinar las condiciones para el otorgamiento de la pensión familiar establecida en la Ley 1580 de 2012, la cual se reconoce por la suma de esfuerzos de cotización o aportes de cada uno de los cónyuges o cada uno de los compañeros permanentes en el Sistema General de Pensione	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 1502 de 2011 Congreso de la Republica, Art 1						1502	2011	Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones. Declárese como la "Semana de la Seguridad Social" la última semana del mes de abril de cada año, en honor al 27 de abril de 1955, fecha en la cual entró en vigencia el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Norma Mínima) que, conjuntamente con la Declaración de Filadelfia, constituye una de las referencias mundiales de mayor relevancia, influencia e impacto en materia de Seguridad Social. Art. 9. El Gobierno Nacional deberá reglamentar el contenido de la presente ley en un término no superior a los seis (06) meses contados a partir de la promulgación de la misma.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	

Decreto 2766 de 2013. Ministerio de salud y Protección Social, Art 1		X				2766	2013	Por el cual se reglamenta la Ley 1502 de 2011 El presente decreto tiene por objeto promover la Cultura de la Seguridad Social a través de las organizaciones a las que refiere la Ley 1502 de 2011, quienes desarrollarán en el ámbito de sus competencias y responsabilidades, acciones y programas orientadas a promover el conocimiento y apropiación de los principios y valores de la seguridad social, estimularán esta temática entre la población e informarán los resultados del cumplimiento de sus responsabilidades en el marco de dicha ley.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 2616 de 2013 <i>Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015</i>		X				2616	2013	Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.  Campo de aplicación. El presente decreto se aplica a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza: a. Que se encuentren vinculados laboralmente. b. Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días. c. Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. ver RESOLUCIÓN 5094 DE 2013	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
circular 34 de 2013 Ministerio de Trabajo, Art 1					X	34	2013	Garantía de la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales En el marco de las disposiciones previstas en la Ley 1562 de 2012 y en los Decretos número 1295 de 1994, 1530 de 1996, 1607 de 2002 y 723 de 2013, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán dar cumplimiento, entre otras, a las siguientes obligaciones:  - Adelantar la promoción y asesoría para la afiliación a los empleadores y los trabajadores independientes.  - No podrán supeditar la afiliación a ningún otro requisito distinto al formulario único contenido en el Anexo Técnico número 1 de la Resolución número 2087 de 2013.  - No podrán rechazar, dilatar, dificultar o negar la afiliación de las empresas, ni a los trabajadores de estas. Tales conductas pueden generar multas sucesivas de hasta mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
circular 14 de 2014 Ministerio de Trabajo, Art 1					X	14	2014	Reporte de información de aportes al fondo de riesgos laborales. Las ARL deben presentar informes correspondiente al pago de cotizaciones por parte de las empresas afiliadas	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Circular 51 de 2014 Ministerio de Trabajo					X	51	2014	Se extiende el plazo para que las Administradoras de Riesgos Laborales remitan la información en los términos de la Circular 014 de 2014 y de la presente circular hasta el 1 de septiembre del presente año, con el propósito de que culminen las pruebas y validaciones de carga y realicen los ajustes necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la misma.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
circular 38 de 2014 Ministerio de Trabajo					X	38	2014	Afiliación y pago de la cotización de trabajadores independientes que realizan actividades de alto riesgo al sistema general de riesgos laborales Serán afiliados obligatorios los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo, estableciendo que el pago de esta afiliación será por cuenta del contratante. Las Administradoras de Riesgos Laborales no podrán rechazar, dilatar, dificultar o negar la afiliación de trabajadores independientes que realicen actividades clasificadas como de riesgo IV a V, so pena de sufrir las sanciones previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 036 de 2015 Presidencia de la Republica		X				36	2015	Por el cual se reglamenta el Artículo 14 de la Ley 100 de 1993 Objeto y ámbito de aplicación. El presente decreto tiene por objeto establecer el mecanismo de cobertura que permita a aseguradoras vida cubrir el riesgo del deslizamiento del salario mínimo, que presentan las pensiones de renta vitalicia inmediata y renta vitalicia diferida, de acuerdo con el artículo 45 de la 1328 de 2009, sujetas de la las rentas vitalicias inscritas que reconozcan de salario mínimo o aquellas a futuro sean susceptibles de reconocer mesadas de salario mínimo. entende por deslizamiento de mínimo la entre el cambio porcentual del salario mínimo legal mensual vigente y la variación porcentual del índice de precios al consumidor del año anterior certificado por el DANE.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-







Ley 962/2005/Congreso de la República, Art 55	X	-	-	-	-	962	2005	Se suprime la obligación de aprobación del Reglamento por parte del Ministerio de protección Social.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Código Sustantivo de Trabajo, Art 104, 125	-	-	-	X	-	104-125	1950	El reglamento debe contener disposiciones normativas como: "Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente. " Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1010 / 2006 Congreso de la República, Art 9	X	-	-	-	-	1010	2006	El Reglamento Interno de Trabajo deberá prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-COPASST</b>																
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo - articulo 3	-	-	X	-	-	2400	1979	Conformar Comité de higiene y seguridad (COPASO)	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 2013/1986/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	-	-	X	-	-	2400	1979	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo. En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	El COPASO es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	Dentro de sus funciones están: a) Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	b) Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar sus ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-		1979	f) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
-	-	X	-	-	1979	g) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-		

Decreto 1295/94/Presidencia de la República, Art 63	-	X	-	-	-	1295	1994	Se aumenta a dos años el periodo de los miembros del comité. El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 1457 de 2008/Ministerio de Protección Social, Art 1	-	-	X	-	-	1457	2008	Deroga lo establecido en la resolución 01157 de 2008, por lo tanto sigue vigente la obligación de registrar el COPASO ante el Minsiterio de Protección Social	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
LEY 1429 de 2010/Congreso de la Republica, Art 65, paragrafo 2	X	-	-	-	-	1429	2010	Registro Comité Paritario de Salud Ocupacional. Suprimase el literal f) del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1443 de 2014 incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015, Art, 5,8,11,15,29	-	X	-	-	-	1443	2014	Politica de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1443	2014	Asi mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1443	2014	El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigia de Seguridad, y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin identificar las acciones de mejora.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1443	2014	El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	1443	2014	El empleador debe realizar una auditoria anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoria se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL- SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>																
Ley 9/1979/Congreso de la República	X	-	-	-	-	84		El empleador debe responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-			a) El programa será de carácter permanente;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-			b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-			1. Actividades de medicina preventiva;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-









Decreto 1072 de 2015 Presidencia de la Republica, Titulo VII, Riesgos laborales	X	-	-	-	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este Decreto regula integralmente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el art 3 de la Ley 153 de 1987, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1528 de 2015 Ministerio de Trabajo	-	X	-	-	1528	2015	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 052 del 12 de Enero de 2017	-	X	-	-	52	2017	modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, el cual quedará así: "Todos los empleadores públicos o privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación"	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

**INFORMACIÓN DE RIESGOS / POLÍTICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo, Art 2	-	-	X	-	2400	1979	Obligación del Empleador de suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para preveniros o evitarlos.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 378/1997/Congreso de la República. 11/7/97, Art.13	X	-	-	-	378	1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 4050/94/Ministerio de Trabajo	-	-	X	-	4050	1994	Se debe informar tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo como a los trabajadores vinculados los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva. No puede pedirse la practica de prueba de embarazo como requisito de vinculación.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Circular unificada/2004/Dirección Territorial de Riesgos Profesionales, Art 3	-	-	-	X	2004	2004	El empleador en compañía de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado, deberá garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo la siguiente:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	-	X	2004	2004	* Política de salud ocupacional de la empresa en la cual trabaja el afiliado, firmada por el representante legal.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	-	X	2004	2004	* Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1072 ( Tener en cuenta que el decreto 1443 de 2014 se incorpora) Ministerio de Trabajo incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015, Art 5, 6, 11	-	X	-	-	1072	2015	El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST: 1.Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales; 2.Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización; 3.Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa . 4.Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible, a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y 5.Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, como en la empresa.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	1443	2014	El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores... Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la . organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado; -ser impartido por personal idóneo conforme -a la normatividad vigente. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año... Parágrafo 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingresa por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en Jos aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accident-s de trabajo y enfermedades laborales	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

**CONTRATISTAS (SEGURIDAD SOCIAL)**

Decreto 1703 de 2002/Ministerio de Protección Social	X	-	-	-	1703	2002	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes de los contratistas de Seguridad Social.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
--	---	---	---	---	------	------	--	-----------------------	---	--	----------------	---	---	---	---

Decreto 510 de 2003/Ministerio de Protección Social, Art 1, 3		X				1,3	2003	Cotizaciones en contratación no laboral. En los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural a favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamientos de servicio, de prestación de servicio, consultoría, asesoría y cuya duración sea superior a tres (3) meses, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 1393 de 2010/Congreso de la Republica, Art 26	X					26	2010	La celebración y cumplimiento de las obligaciones derivadas de contratos de prestación de servicios esta condicionada a la verificación por parte del contratante de la afiliación y pago de los aportes al sistema de protección social, conforme a la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 723 de 2013 Ministerio de Trabajo. Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015.		X				723	2013	"El presente decreto tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. "El presente decreto se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, conforme a lo previsto en el numeral 1 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. "El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto del presente decreto, de conformidad con lo establecido en el párrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar. "Al contratista le corresponde pagar de manera anticipada, el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III, conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adición o sustituya. El contratante debe pagar el valor de la cotización de manera anticipada, cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 2087 de 2013 Modificada por la Resolución 2415 de 2013, Art 1			X			2087	2013	determina la forma como los independientes contratistas deben aportar a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolución 3796 de 2014 8/9/14 Ministerio de Salud y Protección Social.			X			3796	2014	Por la cual se sustituye el "Formulario Único de Afiliación, Retiro y Novedades de Trabajadores y Contratistas", contenido en el Anexo 1 – Parte A de la Resolución 2087 de 2013 y se modifica la Resolución 2259 de 2006. Sustituir el Anexo número 1 – Parte A "Formulario Único de Afiliación, Retiro y Novedades de Trabajadores y Contratistas" de que trata el artículo 1° de la Resolución 2087 de 2013, por el Anexo número 1 – Parte A, que hace parte integral de la presente resolución	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 1443 de 2014 Ministerio de Trabajo Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. Art 4, Paragrafo 28		X				1443	2014	Art. 4. Párrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 28. Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de segu-idad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 1539 2012, Art 1	X					1539	2012	Por medio de la cual se implementa el certificado de Aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones. Las personas naturales que sean vinculadas o que al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, estén vinculadas a los servicios de vigilancia y seguridad privada (vigilantes, escoltas y supervisores) y que deban portar o tener armas de fuego, deberán obtener el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, el cual debe expedirse con base en los parámetros establecidos en el literal d) del artículo 11 de la Ley 1119 de 2006, por una institución especializada registrada y certificada ante autoridad respectiva y con los estándares de ley. La vigencia del certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, expedido a las personas mencionadas en el presente artículo, tendrá una vigencia de un (1) año, el cual deberá renovarse cada año. Párrafo. El certificado de aptitud psicofísica a que hace referencia el presente 11 artículo, será realizado sin ningún costo por las ARP a la cual estén afiliados los l trabajadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 738 de 2013 Modificado por el Decreto 931 de 2014		X				738	2013	Las personas que al entrar en vigencia la Ley 1539 de 2012 estén vinculadas o aquellas que llegaren a vincularse a entidades que prestan servicios de vigilancia y seguridad privada (vigilantes, escoltas y supervisores), cuyas labores impliquen el porte o tenencia de armas de fuego, deberán obtener el certificado de aptitud psicofísica, el cual será expedido con base en los parámetros establecidos en el literal d) del artículo 11 de la Ley 1119 de 2006. El certificado de aptitud psicofísica no reemplaza la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro que debe realizar y costear la empresa, tal como lo ordenan las Resoluciones 2346 de 2007 y 1519 de 2009 del exstino Ministerio de la Protección Social y las normas que las modifiquen, adición o sustituyan. La vigencia del certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, expedido a las personas mencionadas en el presente artículo, será de un año, renovable anualmente. PARÁGRAFO. El certificado de aptitud psicofísica señalado en el presente artículo, será expedido sin ningún costo por las Administradoras de Riesgos Laborales, para lo cual podrán contratar con instituciones especializadas que tengan licencia en Salud Ocupacional acreditada en ISO/IEC 17024:2003.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	



Decreto 931 de 2014. Ministerio de Defensa.		X				931	2014	Modifícase el artículo 80 del Decreto No. 0738 del 17 de abril de 2013, el cual quedará así: "Las personas jurídicas o naturales, que presten servicios de vigilancia y seguridad privada, con vigilantes, escoltas y/o supervisores, tendrán plazo hasta el 31 de diciembre de 2014, para que el personal vinculado cuente con el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego. Al personal operativo de las empresas de vigilancia y seguridad privada que durante la aplicación del presente decreto se le haya vencido o se le venza el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, deberán renovarlo de acuerdo con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 1539 de 2012.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Decreto 018 de 2015 8/1/15 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL , Art 1, 2		X				1.2	2015	Por el cual se modifica el artículo 6º del Decreto 738 de 2013, modificado por el artículo 1º del Decreto 931 de 2014. "Las personas jurídicas o naturales, que presten servicios de vigilancia y seguridad privada, con vigilantes, escoltas y/o supervisores, tendrán plazo hasta el 31 de diciembre de 2015, para que el personal vinculado cuente con el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego. Parágrafo. Al personal operativo de las empresas de vigilancia y seguridad privada que durante la aplicación del presente decreto se le haya vencido o se le venza el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, deberán renovarlo de acuerdo con lo señalado en el artículo 1º de la Ley 1539 de 2012".	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
<b>DEMARCAACION Y SEÑALIZACION</b>																
Ley 9/1979/Congreso de la República, Art 90, 96	X					9	1979	Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo, Art 4, 22, 24, 25			X			2400	1979	Las edificaciones de los lugares de trabajo permanentes o transitorios, sus instalaciones, vías de tránsito, servicios higienicosanitarios y demás dependencias deberán estar construidos y conservados en forma tal que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
			X			2400	1979	Todos los establecimientos de trabajo deben tener o instalar un inodoro un lavamanos, un brinjal y una ducha, en proporción de uno (1) por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo, Art 202, 204			X			2400	1979	En todos los establecimientos de trabajo en donde se lleven a cabo operaciones y/o procesos que impliquen uso de maquinaria, equipos, ductos, tuberías, etc., y donde:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
			X			2400	1979	Los colores básicos que se emplearán para señalar o indicar los diferentes materiales, elementos, máquinas, equipos, etc, son los siguientes de acuerdo a su clasificación:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Ley 9/1979/Congreso de la República, Art 93, 94	X					9	1979	Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
	X					9	1979	Todas las aberturas de paredes y pisos, foros, escaleras, montacargas, plataformas, terrazas y demás zonas elevadas donde pueda existir riesgo de caídas, deberán tener la señalización, protección y demás características necesarias para prevenir accidentes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
<b>ORDEN Y ASEO</b>																
Resolución 1016/1989/Ministerio de Trabajo, Art 11, literal 17			X			1016	1989	Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
<b>VENTILACION E ILUIMINCION</b>																
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo, Art 29, 37			X			2400	1979	Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
			X			2400	1979	Los pisos de las salas de trabajo y los corredores se mantendrán libres de desperdicios y sustancias que causen daño al trabajador. Se cuidará especialmente de que el pavimento no esté encharcado y se conserve limpio de aceite, grasas u otros cuerpos que lo hagan resbaladizo. Los aparatos, máquinas, instalaciones, etc., deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo, Art 78, 79			X			2400	1979	En los locales cerrados o en los lugares de trabajo y dependencias anexas, deberá renovarse el aire de manera uniforme y constante con el objeto de proporcionar al trabajador un ambiente insensivo y cómodo. Las entradas de aire puro estarán ubicadas en lugares opuestos a los sitios por donde se extrae o se expulsa el aire viciado.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
			X			2400	1979	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice según la modalidad de la industria; a la vez que deberán satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos. La iluminación natural debe disponer de una superficie de iluminación (ventanas, claraboyas, linternas, tragaluces, techos en diente de serrucho, etc.) proporcional a la del local y clase de trabajo que se ejecute, complementándose cuando sea necesario con luz artificial. Cuando no sea factible la iluminación natural, se optará por la artificial en cualquiera de sus formas y deberá instalarse de modo que: a. No produzca deslumbramientos, causa de reflexión del foco luminoso en la superficie de trabajo o foco luminoso en la línea de visión. b. No produzca viciamiento de la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o sea perjudicial para la salud de los trabajadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	

Resolucion 180540 de 2010. Modificado por la Resolución 090980 de 2013	-	-	X	-	-	180540	2010	Retilap: El presente reglamento aplica a las instalaciones de iluminación, tanto interior como exterior y en estas últimas se incluye el alumbrado público, a los productos utilizados en ellas y a las personas que las intervienen, en los siguientes términos: 110.1 INSTALACIONES. Los requisitos y prescripciones técnicas de este Reglamento serán de obligatorio cumplimiento en Colombia, en todas las instalaciones de iluminación nuevas, remodelaciones o ampliaciones, públicas o privadas	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 90980 de 2013. Ministerio de Minas y Energía, Anexo Técnico	-	-	X	-	-	90980	2013	por la cual se modifica y adiciona el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público (Retilap)	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>POTABILIDAD DEL AGUA</b>																
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo	-	-	X	-	-	23	1979	El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas, químicas y bacteriológicas. Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos. Los surtidores mecánicos deben cumplir con las siguientes especificaciones: a) El chorro de la fuente debe emanar de una boquilla de material impermeable, e inoxidable, colocada con un ángulo de 45o, con la vertical, aproximadamente, de manera que el chorro sea producido en dirección oblicua, evitando en esta forma que la boquilla o abertura sea contaminada por salpicaduras de agua o saliva. La boquilla no debe ser inundada o sumergida en el caso de un atascamiento de la fuente. b) La boquilla debe estar protegida por guardas de materiales inoxidables, para evitar que las personas puedan tener contacto con ella. c) El chorro inclinado que mana de la boquilla no debe tocar las guardas, para evitar las salpicaduras. d) La taza será construida de modo que no se produzca salpicadura en el sitio donde el chorro caiga sobre la taza. e) La tubería de entrada de agua a la fuente estará provisto de válvula ajustable con su llave, para regular la rata de flujo del chorro, cuya intensidad debe permitir beber cómodamente sin que las personas se acerquen a menos de 15 centímetros de la boquilla. La válvula usada por el público servirá solo para abrir y cerrar el chorro de agua. f) La fuente se instalará a una altura que de la mayor comodidad a las personas que la utilicen. Cuando se empleen vasos individuales, estos deben estar en un estuche; además, debe haber un recipiente para los vasos usados. Queda prohibido el uso de vasos comunes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	24	1979	Se debe instalar, por lo menos, un sistema de suministro de agua para beber, por cada cincuenta (50) trabajadores. Si se usa hielo para enfriar el agua, se evitará el contacto directo del hielo con el agua.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1575 /2007/Ministerio de Protección Social	-	X	-	-	-	10	2007	Responsabilidad de los usuarios: Todo usuario es responsable de mantener en condiciones sanitarias adecuadas las instalaciones de distribución y almacenamiento de agua para consumo humano a nivel intradomiciliario, para lo cual, se tendrán en cuenta además, los siguientes aspectos: 1. Lavar y desinfectar sus tanques de almacenamiento y redes, como mínimo cada seis (6) meses. 2. Mantener en adecuadas condiciones de operación la acometida y las redes internas domiciliarias para preservar la calidad del agua suministrada y de esta manera, ayudar a evitar problemas de salud pública. 3. En edificios públicos y privados, conjuntos habitacionales, fábricas de alimentos, hospitales, hoteles, colegios, cárceles y demás edificaciones que conglomeren individuos, los responsables del mantenimiento y conservación localiva, deberán realizar el lavado y desinfección de los tanques de almacenamiento de agua para consumo humano, como mínimo cada seis (6) meses. La autoridad sanitaria podrá realizar inspección cuando lo considere pertinente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1615 de 2015 Ministerio de Salud y Proteccion social	-	-	X	-	-	1615	2015	Por el cual se autorizan laboratoriso para la realizacion de analisis fisicos, quimicos y microbiologicos del agua para consumo humano. Ver relacion de laboratorios en la norma.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>READAPTACIÓN Y REUBICACIÓN PROFESIONAL</b>																
Ley 9/1979/Congreso de la República, Art 125	X	-	-	-	-	9	1979	Los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de los trabajadores así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
decreto 2177 de 1989/Presidencia de la República. Art 16, 18	-	X	-	-	-	2177	1989	Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	X	-	-	-	2177	1989	Los empleadores particulares y las entidades públicas que vinculen laboralmente a personas reconocidas como inválidas, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto, podrán recibir estímulos de las entidades de seguridad social, mientras se mantenga vigente la vinculación.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Ley 361/1997/Congreso de la República, Art 26	X					361	1997	En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1538 de 2005 17 de mayo. Presidencia de la República., Art 9, 11, 12		X				1538	2005	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997. Las puertas principales de acceso a toda construcción, sea esta pública o privada, se deberán abrir hacia el exterior o en ambos sentidos, deberán así mismo contar con manijas automáticas al empujar. En ningún caso, pueden invadir las áreas de circulación peatonal. Todas las puertas contarán con mecanismos de fácil apertura manual para garantizar una segura y fácil evacuación en cualquier emergencia, incluyendo los sistemas de apertura eléctricos y de sensores. Para tal efecto, todos los niveles de la edificación contarán con planos de ruta de emergencia y la señalización de emergencia de acuerdo con los parámetros adoptados por el Ministerio de la Protección Social. Reserva de estacionamientos accesibles en zonas de parqueo. En todos los sitios abiertos al público como edificios de uso público, centros comerciales, nuevas urbanizaciones y unidades residenciales y en general en todo sitio donde existan parqueaderos habilitados para visitantes, se dispondrá de sitios de parqueo para personas con movilidad reducida, debidamente señalizados y con las dimensiones internacionales. En estos espacios se garantizará como mínimo un porcentaje equivalente al dos por ciento (2%) del total de parqueaderos habilitados. En ningún caso, podrá haber menos de un (1) espacio habilitado, debidamente señalado con el símbolo gráfico de accesibilidad	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 2644/ 1994/Presidencia de la República		X				2644	1994	pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 776/2002/Congreso de la República. Artículo 4 y 8	X					776	2002	Al terminar el periodo de incapacidad temporal, el empleador está obligado, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X					776	2002	El empleador está obligado a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 762 de 2002 Congreso de la República	X					762	2002	por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1618 de 2013 Congreso de la República artículo 9,13 (numera 6)	X					1618	2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. "Derecho a la habilitación y rehabilitación integral. Todas las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a los procesos de habilitación y rehabilitación integral respetando sus necesidades y posibilidades específicas con el objetivo de lograr y mantener la máxima autonomía e independencia, en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida "Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. " Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>ACCIDENTE DE TRABAJO (DEFINICIÓN , REPORTE E INVESTIGACIÓN)</b>																
Ley 1562 de 2012 Congreso de la República Artículo 4	X					1562	2012	Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psíquica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1016/1989/Ministerio de Trabajo Articulo 11			X			1016	1989	Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1295/94/Presidencia de la República Articulo 21		X				1295	1994	Obligación del empleador:Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Decreto 1530 1996 Ministerio de trabajo Artículo 1 <i>Incorporado excepto el art. 8, en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015, artículos 2.2.4.2.5.1 stes art. 2.2.4.1.1, 2.2.4.1.2, 2.2.4.1.5</i>	-	X	-	-	-	1530	1996	Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un Accidente de Trabajo o de una Enfermedad Profesional, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de Salud Ocupacional, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia del hecho.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 019 de 2012 Presidencia de la República Artículo 140	-	X	-	-	-	140	2012	AVISO DE LA OCURRENCIA DE UN ACCIDENTE LABORAL - El aviso de que trata el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo se hará a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que rige el Sistema General de Riesgos Laborales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 1401/2007/Ministerio de Protección Social	-	-	X	-	-	1401	2007	Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo. Utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la ARP (accidente mortal)	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	1401	2007	Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo. Utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la ARP (accidente mortal)	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	1401	2007	Implementar las medidas y acciones correctivas que como producto de la investigación recomiendan, el coposo, las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la ARP.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	1401	2007	Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 1401/2007/Ministerio de Protección Social	-	-	X	-	-	1401	2007	Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas. Remitir a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	1401	2007	Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando éste los requiera.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	1401	2007	Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento. PARÁGRAFO. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	1401	2007	El empleador debe demostrar compromiso en adoptar medidas de intervención. Enumerar y describir las medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, indicando en cada caso, quién (es) es (son) el (los) responsable (s) y cuándo se realizará la intervención. Además, se debe especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada. La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 156/2005/Ministerio de la Protección social Artículo 3	-	-	X	-	-	156	2005	El empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	Resolución 1570/2005/Ministerio de Protección Social Artículo 5	-	-	X	-	-	1570	2005	Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas

Decreto 1443 de 2014 Artículo 32 incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos. 2.2.4.6.1 stes			X					1443	2014	El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones: 1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSTlo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias; 2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente En el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora; 3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y 4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 472 de 2014 Artículo 14 Ministerio de Trabajo incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos. 2.2.4.11.1.stes.			X					472	2014	Art. 14. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 40 del Decreto 1530 de 1996	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>MEDICINA PREVENTIVA (EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES, MANEJO HISTORIA CLÍNICA, VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA, SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO)</b>																		
Ley 9/1979/Congreso de la República	X							9	1979	Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	Las principales actividades del subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo son: 1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reintegro al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	a)Accidentes de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	b)Enfermedades profesionales	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	c)Panorama de riesgos	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1016/1989/Ministerio de Trabajo. Artículo 10			X					1016	1989	5. Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
			X					1016	1989	6. Estudiar y conceptualizar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

				X			1016	1989	7. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	8. Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	9. Colaborar con el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	10. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patologia laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	11. Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	12. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	13. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	14. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			1016	1989	15. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
circular unificada/2004/Dirección Territorial de Riesgos Profesionales. Artículo A1						X	A1	2004	Practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			2346	2007	El empleador debe realizar: 1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			2346	2007	2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			2346	2007	3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			2346	2007	4.post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
Resolución 2346/2007/Ministerio de protección social				X			2346	2007	Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			2346	2007	El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-
				X			2346	2007	Elaborar los perfiles de los cargos e informar sobre estos al médico que realice las evaluaciones pre-ocupacionales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.		-









Decreto Ley 19 de 2012/Presidencia de la República Artículo 110	-	-	-	-	-	19	2012	HISTORIAS CLÍNICAS. El parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 23 de 1981, quedará así:  *Parágrafo 3. En caso de liquidación de una entidad perteneciente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, responsable de la custodia y conservación de las historias clínicas, esta entidad deberá entregar al usuario o a su representante legal la correspondiente historia clínica, para lo cual publicará como mínimo dos (2) avisos en un diario de amplia circulación nacional con un intervalo de ocho (8) días, en el cual se indicará el plazo y las condiciones para que los usuarios retiren sus historias clínicas, plazo que podrá extenderse hasta por dos (2) meses más, contada, a partir de la publicación del último aviso.  Ante la imposibilidad de su entrega al usuario o a su representante legal, el liquidador de la empresa liquidará un acta con los datos de quienes no recibieron dichos documentos, y procederá a remitirla en cada caso a la última Entidad Promotora de Salud en la cual se encuentre afiliado el usuario, con copia a la dirección seccional, distrital o local de salud competente, la cual deberá guardar archivo de estas comunicaciones a fin de informar al usuario o a la autoridad competente, bajo la custodia de quien se encuentra la historia clínica.  La Entidad Promotora de Salud que reciba la historia clínica la conservará hasta por el término previsto legalmente.*	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto Ley 19 de 2012/Presidencia de la República Artículo 142	X	-	-	-	-	19	2012	Calificación del Estado de Invalidez. Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales... Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud, evento en el cual, con cargo al seguro previsional (sic) de invalidez y sobrevivencia o de la entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.  Las Entidades Promotoras de Salud deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150), a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador a quien se le expida el concepto respectivo, según corresponda. Cuando la Entidad Promotora de Salud no expida el concepto favorable de rehabilitación, si a ello hubiere lugar, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando se emita el correspondiente concepto.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1443 de 2014 Artículo 13 incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015, articulos. 2.2.4.6.1 stes	-	X	-	-	-	13	2014	Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo minimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: 1. Los resultados de los perfiles, epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de 105 trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
resolucion 4505 de 2012 Artículo 1,2 28/12/12	-	-	X	-	-	4505	2012	Por la cual se establece el reporte relacionado con el registro de las actividades de Protección Especifica, Detección Temprana y la aplicación de las Guías de Atención Integral para las enfermedades de interés en salud pública de obligatorio cumplimiento Objeto. La presente resolución tiene por objeto establecer el reporte relacionado con el registro de las actividades de Protección Especifica, Detección Temprana y la aplicación de las Guías de Atención Integral para las enfermedades de interés en salud pública de obligatorio cumplimiento, realizadas en los servicios de salud, para su integración al Sistema Integral de Información de la Protección Social (SISPRO).  Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente Resolución serán de aplicación y obligatorio cumplimiento por parte de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB) incluidas las de régimen de excepción de salud y las Direcciones Departamentales, Distritales y Municipales de Salud.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1616 de 2013  ver decreto 658 de 2013 Artículo 9.38 Por el cual se expide el cronograma de reglamentación e implementación de la Ley 1616 de 2013	X	-	-	-	-	1616	2013	PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan, dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental. De acuerdo con lo establecido en la ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo. "INCAPACIDADES EN SALUD MENTAL. Las personas que por razón de algún trastorno mental se encuentren inhabilitados para desempeñar de manera temporal o permanente su profesión u oficio habitual, tendrán derecho a acceder a las prestaciones económicas generadas por incapacidad en las condiciones establecidas en las normas vigentes para los trabajadores dependientes e independientes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Decreto 1352 de 2013 Artículo.1 26 de junio de 2013 Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. artículos 2.2-4.5.1., 1 stes			X				1352	2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio. El periodo de vigencia de funcionamiento de las Juntas será de tres (3) años a partir de la fecha de posesión de los integrantes de cada Junta que señale el Ministerio del Trabajo. Casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez: ver art. 29.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 5521 de 2013. Ministerio de Salud.			X				5521	2013	Por la cual se define, aclara y actualiza el POS.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1507 de 2014 Ministerio de Trabajo			X				1507	2014	Manual único para calificación de pérdida de capacidad laboral Entrará a regir en seis meses, después de su publicación y será aplicado sólo para los procedimientos, actuaciones, dictámenes y procesos de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral que se inician con posterioridad a su entrada en vigencia.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 2003 de 2014 Ministerio de salud y Protección Social 30/5/14 Modificada por la Resolución 3678 de 28/8/14.			X				2003	2014	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud La presente resolución tiene por objeto definir los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud, así como adoptar el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud que hace parte integral de la presente resolución. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución aplica a: 2.1. Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud. 2.2. Los Profesionales Independientes de Salud. 2.3. Los Servicios de Transporte Especial de Pacientes. 2.4. Las entidades con objeto social diferente a la prestación de servicios de salud, que por requerimientos propios de su actividad, brinden de manera exclusiva servicios de baja complejidad y consulta especializada, que no incluyan servicios de hospitalización ni quirúrgicos. 2.5. Las Entidades Departamentales y Distritales de Salud, en lo de su competencia. la resolución 3678 de 2014 modifica el articulos	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion de 3678 de 2014 Artículo 1.2. 28/08/2014			X				3678	2014	Modifícase el numeral 5.5 del artículo 5o de la Resolución número 2003 de 2014, el cual, quedará así: "5.5. En cualquier momento, antes del 30 de enero de 2015, para renovar la habilitación por un año más, para los prestadores que les aplique el artículo 11 de la presente resolución." ARTÍCULO 2o. Modifícase el artículo 11 de la Resolución número 2003 de 2014, el cual quedará así: "Artículo 11. Ampliación del término de vigencia de la inscripción renovada. La vigencia de la inscripción para los prestadores que cuenten con la inscripción renovada hasta el 31 de mayo de 2014, se ampliará hasta el 30 de enero de 2015."	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 226 de 2015 Artículo 1 29/1/15			X				226	2014	Se adiciona el numeral 2.2. al Manual de Habilitación de servicios de salud , en el sentido de establecer un trámite especial a las instituciones prestadoras de servicios de salud intervenidas por la Superintendencia Nacional de Salud.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1751 de 2015 16/2/15 Congreso de la Republica			X				1751	2015	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. La presente ley se aplica a todos los agentes, usuarios y demás que intervengan de manera directa o indirecta, en la garantía del derecho fundamental a la salud. Artículo 10. Derechos y deberes de las personas, relacionados con la prestación del servicio de salud. a) A acceder a los servicios y tecnologías de salud, que le garanticen una atención integral, oportuna y de alta calidad; b) Recibir la atención de urgencias que sea requerida con la oportunidad que su condición amerite sin que sea exigible documento o cancelación de pago previo alguno; c) A mantener una comunicación plena, permanente, expresa y clara con el profesional de la salud tratante; d) A obtener información clara, apropiada y suficiente por parte del profesional de la salud tratante que le permita tomar decisiones libres, conscientes e informadas respecto de los procedimientos que le vayan a practicar y riesgos de los mismos. Ninguna persona podrá ser obligada, contra su voluntad, a recibir un tratamiento de salud; e) A recibir prestaciones de salud en las condiciones y términos consagrados en la ley; f) A recibir un trato digno, respetando sus creencias y costumbres, así como las opiniones personales que tengan sobre los procedimientos; g) A que la historia clínica sea tratada de manera confidencial y reservada y que únicamente pueda ser conocida por terceros, previa autorización del paciente o en los casos previstos en la ley, ya poder consultar la totalidad de su historia clínica en forma gratuita y a obtener copia de la misma; h) A que se le preste durante todo el proceso de la enfermedad, asistencia de calidad por trabajadores de la salud debidamente capacitados y autorizados para ejercer; i) A la provisión y acceso oportuno a las tecnologías y a los medicamentos requeridos; j) A recibir los servicios de salud en condiciones de higiene, seguridad y respeto a su intimidad; k) A la intimidad. Se garantiza la confidencialidad de toda la información que sea suministrada en el ámbito del acceso a los servicios de salud y de las condiciones de salud y seguridad de la persona en condición de vulnerabilidad.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-



resolucion 4225/ 1992/Ministerio de Salud Articulo. 2	-	-	X	-	-	4225	1992	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo. Adelantar campañas contra la prevención de tabaquismo, direccionadas y guiadas por una política de no fumadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
resolucion 1075/ 1992/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Articulo 1	-	-	X	-	-	1075	1992	El empleador debe incluir dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacoddependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucio 1956 de 2008/Ministerio de Protección Social Articulo. 1,2,3,4,8.	-	-	X	-	-	1956	2008	Se prohíbe en areas interiores o cerradas de los lugares de trabajo. El empelador debe poner avisos alusivos a los sitios libres de humo. (leyendas descritas en la norma) Adoptar medidas para disuadir a los trabajadores a que fumen en los lugares abierto o a que no fumen. La Arp debe debe informar y educar a los afiliados.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1335 de 2009/Congreso de la República Articulo 11,12	X	-	-	-	-	1335	2009	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana. Las EPS deberán identificar el factor de riesgo dentro de su población, informar a esa población los riesgos para su salud por el hábito de consumir tabaco o derivados de este y brindarle al usuario los servicios del POS que le ayuden a manejar el factor de riesgo. Las IPS y las EPS que detecten este factor de riesgo tendrán la obligación de informarles a sus usuarios de estos servicios. . Las IPS y las EPS que detecten este factor de riesgo tendrán la obligación de informarles a sus usuarios de estos servicios. Corresponde a las ARP desarrollar estrategias para brindar, permanentemente, información y educación a sus afiliados para garantizar ambientes laborales ciento por ciento (100%) libres de humo	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 120 de 2010/Ministerio de la Protección Social Articulo 11	-	X	-	-	-	120	2010	Responsabilidad de las Administradores de Riesgos Profesionales. Corresponde a los Administradores de Riesgos Profesionales -ARP- desarrollar estrategias para brindar, permanentemente, información y educación a sus afiliados para evitar el consumo abusivo de alcohol.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Circular 38 de 2010 /Dirección general de Riesgos Profesionales Articulo 1-6	-	-	-	-	X	38	2010	Ejecutar el PSO, campañas de prevención Adelantar campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacoddependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores deben implementar un programa de prevención y control específico para estos riesgos. deben diseñar e implementar un programa de prevención adecuado a las características del sector económico, del perfil sociodemográfico de los trabajadores y de los factores de riesgo y de protección a los que naturalmente están expuestos los trabajadores en la empresa, en una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en las empresas	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1566 de 2012 Articulo 7 Congreso de la República	X	-	-	-	-	1566	2012	proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas Reconózcase que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Por lo tanto, el abuso y la adicción deberán ser tratados como una enfermedad que requiere atención integral por parte del Estado, conforme a la normalidad vigente y las Políticas Públicas Nacionales en Salud Mental y para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas y su Impacto, adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social Art. 7: De conformidad con lo preceptuado en el artículo anterior, las Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los programas de salud ocupacional, implementarán el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1 o 4- presente ley, en el ámbito laboral. Así mismo, apoyarán la ejecución de programas, proyectos y actividades de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, mediante la entrega de información, formación y capacitación del talento humano en todos los niveles, en consonancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1108 de 1994 Articulo 41 Presidencia de la Republica	-	X	-	-	-	1108	1994	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas". Art. 41 Aquellas personas cuya actividad implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros no podrán usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad, de conformidad con las normas previstas en los reglamentos y códigos que regulan el ejercicio de la respectiva profesión u oficio.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 000181 de 2015. 27/2/15. Diario oficial No 49,445 6/3/15 Instituto Nacional de Medicina Legal y ciencias Forenses	-	-	X	-	-	181	2015	Por la cual se adopta la "Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Sentencia SL8002-2014 Radicación N.º 38381	-	-	-	-	X	-	-	-	-	SL8002	2014	<p>Como debe señalarse que, en lo que concierne al monto de las relaciones laborales, como lo dejó el Tribunal, no existe alguna norma que determine que las pruebas de alcoholemia sean de la potestad exclusiva del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Aunado a ello, si, como se señaló con anterioridad, en determinados sectores de la producción y en ciertas empresas, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede tener mayores niveles de gravedad, por el alto riesgo que entraña para la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa, resulta apenas legítimo que el empleador pueda mantener dispositivos que le permitan auscultar dicha situación, dentro de una política válida de prevención y control de la accidentalidad.</p> <p>Esa conclusión deviene evidente en los casos de operarios, pilotos, cirujanos, conductores de vehículos, entre otros, pues es claro que una alteración de sus condiciones físicas e intelectivas normales, no solo pone en riesgo su propia integridad, por la cual debe velar la empresa, sino la de la empresa y la de la comunidad misma.</p> <p>En la misma dirección, si en función del entorno laboral que se tiene, el hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez está calificado como una infracción grave, bien sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno o la convención colectiva, debe presumirse que el trabajador tiene plena conciencia de dicha situación y, por lo mismo, debe asumir el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez ética como una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad.</p> <p>En el anterior orden de ideas, en este caso, ante el hecho conocido de que la demandada concebía el estado de embriaguez en el trabajo como una falta grave, dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, en función de sus actividades y del entorno laboral, el uso de dispositivos como el alcoholómetro resultaba admisible y el trabajador debía soportarlo como una carga válida.</p> <p>Muy relacionado con lo anterior, otro de los puntos en los que recaba el censor es que el estado de embriaguez solo puede ser demostrado a través de una prueba técnica o de un</p>	Desde su promulgación	X	Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------	------	--	-----------------------	---	--------------------	---	---	---	---

**DOTACIÓN /ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL/ROPA DE TRABAJO**

Codigo Sustantivo de Trabajo Artículo 230	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	Suministrar calzado y vestido de labor cada 4 meses (trabajador cuya remuneración mensual se hasta de 2 salarios mínimos)	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 9/1979/Congreso de la República Artículo 125	X	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1979	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1979	Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo. 177-190,188-192,195	-	-	X	-	-	-	-	-	-	2400	1979	En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que están expuestos, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice. Las ropas de trabajo deberán ajustarse bien; no deberán tener partes flexibles que cuelguen, cordones sueltos, ni bolsillos demasiado grandes.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	-	-	-	-	2400	1979	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario. VER CLASIFICACIÓN.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1016/1989/Ministerio de Trabajo. Artículo 11 (II 13)	-	-	X	-	-	-	-	-	-	1016	1989	Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal que suministran a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes para establecer procedimientos de selección, uso, dotación, mantenimiento y reposición	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
circular unificada/2004/Dirección Territorial de Riesgos Profesionales. Artículo A6	-	-	-	-	-	X	-	-	-	A6	2004	Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

**PLAN DE EMERGENCIAS/PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS**

Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo. 205,207,220	-	-	X	-	-	-	-	-	-	2400	1979	En todos los establecimientos de trabajo que presenten peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar el riesgo de incendio y para reducir el peligro de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia"	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	-	-	-	-	2400	1979	Los materiales y productos que ocasionen peligro de incendio, deberán ser mantenidos en depósitos incombustibles, si es posible fuera de los lugares de trabajo, disponiéndose en dicho depósito de los materiales utilizados para la elaboración de los productos	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	-	-	-	-	2400	1979	Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios deberá mantenerse en condiciones de conservación y el número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo a extinguir y se almacenarán en condiciones de conservación	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	-	-	-	-	2400	1979	Organizar y desarrollar un plan de emergencia. Conformación y selección de brigadas (selección, capacitación, evacuación)	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	-	-	-	-	1016	1989	Por medio de la cual se aprueban el Convenio No. 167 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptados por la 75a. Reunión de la Conferencia General del OIT, celebrada en Ginebra, Suiza, el 26 de junio de 1988.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 52 de 1993 Artículo 29 Congreso de la Republica	X	-	-	-	-	-	-	-	-	52	1993	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1575 de 2012 Artículo 2 Congreso de la Republica	X	-	-	-	-	-	-	-	-	1575	2012	Por medio de la cual se establece la ley general de los bomberos de Colombia	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1575 de 2012 Artículo 1, parágrafo 2, art 18, inciso 2 art. 26	X	-	-	-	-	-	-	-	-	1575	2012	Por medio de la cual se organiza la gestión integral del riesgo y entrenamiento para las Brigadas Contra Incendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, y de servicios públicos domiciliarios	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 256 de 2014. 21/10/14	-	-	X	-	-	-	-	-	-	256	2014	Por medio de la cual se organiza la instancia de coordinación y orientación del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (SDGR-CC) y se define su funcionamiento	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto Distrital 172 de 2014. Artículo 31 30/4/14.	-	X	-	-	-	-	-	-	-	172	2014	Por medio de la cual se organiza la instancia de coordinación y orientación del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (SDGR-CC) y se define su funcionamiento	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Resolución 661 de 2014 26/014 Ministerio del Interior	--	--	X	--	--	661	2014	Se emite Reglamento de Bomberos de Colombia Capítulo XVII MATERIA DE DEFINICIÓN	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolución 258 de 2015 Artículo 3 Ministerio del Interior	--	--	X	--	--	258	2015	Ninguna brigada de emergencias de empresa puede utilizar distintivos del cuerpo de Bomberos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Decreto 1443 del 2014. Artículo 25 Incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2016. artículo 2.3.4.6.4.4.4	--	X	--	--	--	1443	2014	El empresario debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo:	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
<b>RIESGO QUIMICO (TRANSPORTE DE SUSTANCIAS QUIMICAS)</b>																
Ley 55 de 1993/Congreso de la republica Artículo. 1-14, 15	X	--	--	--	--	55	1993	Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	Los productos químicos peligrosos deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su clasificación.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	El empleador deberá asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 y de que las etiquetas de datos de seguridad han sido correctamente aplicadas.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	Los productos químicos peligrosos que no se necesitan más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos peligrosos, deberán ser etiquetados de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente artículo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	Se debe: a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	b) Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad;	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	El empleador deberá proporcionar información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas en el idioma local.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	X	--	--	--	--	55	1993	d) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con mira a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	resolucion 1223 de 2014 Ministerio de Transporte 14/214	--	--	X	--	--	1223	2014	1. A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas
Decreto 1973 de 1995/Ministerio de Relaciones exteriores Artículo 1 al 18	--	X	--	--	--	1973	1995	Los empleadores deberán velar porque, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de estos últimos a fin de que los trabajadores conozcan la naturaleza y la toxicidad de la sustancia y la forma de control de sustancias y productos químicos	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 001 de 2015 Consejo Nacional de Estufefacientes (revisar el anexo)	--	--	X	--	--	1	2015	Por la cual se prorroga el término establecido en el inciso 1º del artículo 42 de la Resolución número 0001 del 8 de enero de 2015 prorroga plazo al 30/11/15	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 008 de 2015 Consejo Nacional de Estufefacientes	--	--	X	--	--	8	2015		Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
<b>RUIDO Y VIBRACIONES</b>																
Resolución 1792/1990/Ministerio de Salud Artículo 1	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante ocho (8) horas : 85 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante cuatro (4) horas : 90 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante dos (2) horas : 95 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante una (1) hora : 100 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante media (1/2) hora : 105 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante un cuarto (1/4) de hora: 110 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Para exposición durante un octavo (1/8) de hora: 115 Db.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	1792	1990	Los valores anteriores límites permisibles de nivel sonoro, son aplicados a ruido continuo e intermitente, sin exceder la jornada máxima laboral vigente, de ocho (8) horas diarias si duración diaria de exposición de los trabajadores a niveles de ruido continuo o intermitente no deberá exceder los valores límites permisibles que se fijan en la siguiente tabla n.º3	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 8321 de 1983 Artículo 41 Min. de Trabajo	--	--	X	--	--	8321	1983	En todos los establecimientos de trabajo en donde se produzcan ruidos, se deberán realizar estudios de carácter técnico para aplicar sistemas o métodos que puedan reducirlos o disminuirlos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 88-94	--	--	X	--	--	2400	1979	En todos los establecimientos de trabajo en donde se produzcan ruidos, se deberán realizar estudios de carácter técnico para aplicar sistemas o métodos que puedan reducirlos o disminuirlos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 95-96	--	--	X	--	--	2400	1979	En todos los establecimientos de trabajo en donde se produzcan ruidos, se deberán realizar estudios de carácter técnico para aplicar sistemas o métodos que puedan reducirlos o disminuirlos.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
<b>RIESGO ELÉCTRICO</b>																
Ley 9/1979/Congreso de la República Artículo 117	X	--	--	--	--	9	1979	Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de accidente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	2400	1979	Instalados, protegidos, aislados y conservados, de tal manera que se eviten los riesgos de accidente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 121-151	--	--	X	--	--	2400	1979	Ningún operario deberá trabajar en un circuito vivo hasta tanto no reciba las instrucciones apropiadas, ni efectuar reparaciones, alteraciones o inspecciones que requieran la presencia de un electricista.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	2400	1979	Las herramientas manuales eléctricas, lamparas portátiles y otros aparatos similares, serán de voltaje reducido; además los equipos, máquinas, aparatos, etc., estarán conectados a tierra por su conductividad.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	2400	1979	Las cajas de distribución de fusibles e interruptores se mantendrán en perfectas condiciones de funcionamiento y siempre tapadas para evitar riesgos de accidente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolución 90708 de 2013. /Ministerio de Minas y Energía. Anexo Técnico	--	--	X	--	--	90708	2013	Por la cual se expide el nuevo del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 90708 de 2013/Ministerio de Minas y Energía.	--	--	X	--	--	90708	2013	Por la cual se corrigien unos errores en el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE, establecido mediante Resolución No. 9.0708 de 2013	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 90795 DE 2014 Ministerio de Minas y Energía. Anexo Técnico	--	--	X	--	--	90795	2014	Instalaciones Eléctricas - RETIE, establecido mediante Resolución No. 90708 de 2013	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Resolucion 40492 de 2015 Ministerio de Minas y Energía. Anexo Técnico	--	--	X	--	--	40492	2015	Instalaciones Eléctricas - RETIE, establecido mediante Resolución No. 90708 de 2013	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
Decreto 991 de 1991 Artículo 1	--	X	--	--	--	991	1991	Artículo 1.- Empresas que constituyen ejercicio a nivel medio de la presión de técnico electricista del que trata el artículo 1 de la Ley 19 de 1990, las siguientes actividades: El Ministerio de Minas y Energía deberá las actividades a su vez referidas en el artículo	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
<b>MANEJO Y TRANSPORTE DE MATERIALES.</b>																
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 388-390,392-394,396,398	--	--	X	--	--	2400	1979	En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de los materiales, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente artículo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--
	--	--	X	--	--	2400	1979	Los equipos para el movimiento de materiales etc. consistentemente, de un lugar a otro, como los transportadores, los que mueven materiales, intermitentemente, de un lugar a otro, en un movimiento determinado, como los puentes y conductores, los que mueven materiales de un lugar	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion	Modificarlo cuando existan nuevas	--



SOLDADURA																				
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 548-591				X					2400	1979	Los trabajos de soldadura y corte se prohibirán en los locales que contengan materiales combustibles o en la proximidad de polvos, gases o vapores inflamables. Los trabajos de soldadura y corte que se ejecuten en una zona donde estén trabajando otras personas que no sean soldadores, estarán resguardados por pantallas fijas o portátiles, de no menos de 2.15 metros de altura. Las pantallas u/bs	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
				X					2400	1979	Los trabajos de soldadura y corte que se ejecuten en una zona donde estén trabajando otras personas que no sean soldadores, estarán resguardados por pantallas fijas o portátiles, de no menos de 2.15 metros de altura. Las pantallas u/bs	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
				X						2400	1979	Todas las personas empleadas en operaciones de soldadura tendrán a su disposición y usaran equipo protector apropiado, como gafas de lentes absorbentes, cascos, viseras, delantales y guantes de amianto (asbesto) o de cuero.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.
RADIACIONES NO IONIZANTES																				
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 110-119				X					2400	1979	En los trabajos de soldaduras u otros que conlleven el riesgo de emisión de radiaciones ultravioletas en cantidad nociva, se tomarán las precauciones necesarias para evitar la difusión de dichas radiaciones o disminuir su producción, mediante la colocación de pantallas alrededor del punto de origen o entre este y los puestos de trabajo. Siempre deberá limitarse al mínimo la superficie sobre la que incidán estas radiaciones Como complemento de la protección colectiva se dotará a los trabajadores expuestos a radiaciones ultravioletas, de gafas o máscaras protectoras con cristales coloreados, para absorber las radiaciones o guantes o manguitos apropiados y cremas aislantes para las partes que queden al descubierto.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
				X					2400	1979	Se adoptarán las medidas de prevención médicas oportunas, para evitar la insolación de los trabajadores sometidos a radiación infrarroja, suministrándoles bebidas salinas y protegiendo las partes descubiertas de su cuerpo, con cremas aislantes del calor.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
				X					2400	1979	En los lugares de trabajo en donde se produzcan o emitan radiaciones de radiofrecuencia o se manejen aparatos o equipos que generen y emitan dichas radiaciones, no se permitirá, que los trabajadores estén expuestos a una cantidad de potencia por unidad de superficie mayor de diez (10) milivatios por centimetro cuadrado. Esta cantidad de radiación se refiere a recepción a nivel de piel y por cualquier longitud de exposición.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 188-191				X					2400	1979	Para aquellos trabajos que se realicen a ciertas alturas en los cuales el riesgo de caída libre no pueda ser efectivamente controlado por medios estructurales tales como barandas o guardas	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
TRABAJO EN ALTURAS																				
Resolucion 1409 de 2012 23/7/12				X					1409	2012	Esta norma deroga todas las anteriores (señaladas en rojo) *Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. *Objeto, campo de aplicación y definiciones *Obligaciones del empleador *Obligaciones de los trabajadores *Obligaciones de la ARL *Contenido del programa de prevención y protección *Medidas de prevención contra caídas en alturas *Capacitación o certificación de la competencia laboral de trabajadores que realicen trabajo en alturas. *Personas objeto de la capacitación *Contenidos de los programas de capacitación *Sistemas de Ingeniería para Prevención de Caídas *Medidas colectivas de prevención *Permiso de trabajo en alturas *Sistemas de acceso para trabajo en alturas *Lineamientos para el uso seguro de sistemas de acceso para trabajo en alturas *Medidas de protección contra caídas en alturas *Elementos de protección personal para trabajo en alturas. *Plan de emergencias *Plazo para certificado de la capacitación o competencias laborales	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
resolucion 2578 de 2012 . SENA Artículo 1 28/12/12				X					2578	2012	Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución número 1409 del 23 de julio de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, sobre trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones Requisitos de la personas naturales y jurídicas para obtener la autorización para ofrecer programas de capacitación para trabajo en alturas.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 1903 de 2013 Ministerio de Trabajo 7/6/13				X					1903	2013	Por la cual se modifica el numeral 5° del artículo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Apruébense los siguientes Programas de Formación Complementaria de Trabajo Seguro en Alturas, diseñados por el SENA (incluidos en el anexo que forma parte integral de la presente resolución), de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 12 de la Resolución 1409 de 2012. Ver art. 3. *Las certificaciones que se expidan a la terminación de los Programas de Formación Complementaria de Trabajo Seguro en Alturas, no tendrán fecha de vencimiento de conformidad con lo establecido en la Resolución 1409 de 2012	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolución 3368 de 2014 12/8/14				X					3368	2014	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones Se modifica el numeral 15 y 18 del artículo 2 de la resolución 1409 de 2012. Se modifica el literal c del numeral 2 del artículo 12 de la resolución 1409 de 2012. Artículo 4. Formación y Certificación de Entrenadores Artículo 5. Formación y Certificación de Coordinadores. Artículo 6. Organismos Certificadores Artículo 7. Perfil del Entrenador Artículo 8. Perfil del coordinador de trabajo en altura.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
MAQUINAS Y HERRAMIENTAS																				

Resolución 2400/1979/Min. de Trabajo Artículo 266-295,335-370	-	-	X	-	-	2400	1979	Las máquinas herramientas, motores y transmisiones estarán provistos de desembragues u otros dispositivos similares que permitan pararlas instantáneamente, y de forma tal que resulte imposible todo embrague accidental. Los órganos móviles de las máquinas, motores, transmisiones, las piezas salientes y cualquier otro elemento o dispositivo mecánico que presente peligro para los trabajadores, deberán ser provistos de la adecuada protección por medio de guardas metálicas o resguardos de tela metálica que encierren estas partes expuestas a riesgos de accidente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	2400	1979	La limpieza y engrasado de las máquinas, motores, transmisiones, no podrá hacerse sino por el personal experimentado y durante la parada de los mismos, o en marcha muy lenta, salvo que exista garantías de seguridad para los trabajadores.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	2400	1979	Las herramientas manuales que se utilicen en los establecimientos de trabajo serán de materiales de buena calidad y apropiadas al trabajo para el cual han sido fabricadas.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	-	-	X	-	-	2400	1979	Los patronos están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

#### SEGURIDAD VIAL

Ley 769 de 2002/Congreso de la república Artículo 1, 2, 19, 28,30,32,34, 42, 50, 60-63, 85, 86, 106-108,109-115	X	-	-	-	-	769	2002	Para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo el perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema de suspensión, del sistema de señales visuales y auditiles permitidas y del sistema de escape de gases; y demostrar un estado adecuado de llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emisión de gases que establezcan las autoridades ambientales.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Para transitar por las carreteras del país debe llevarse el equipo de carretera:	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Un gato con capacidad para elevar el vehículo.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Una cruceta.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Dos señales de carretera en forma de triángulo en material reflectivo y provistas de soportes para ser colocadas en forma vertical o lámparas de señal de luz amarilla intermitentes o de destello.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Un botiquín de primeros auxilios.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Un extintor.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Dos tacos para bloquear el vehículo.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Caja de herramienta básica que como mínimo deberá contener: Alicates, destornilladores, llave de expansión y llaves fijas.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Llanta de repuesto.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Linterna.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	La carga de un vehículo debe estar debidamente empacada, rotulada, embalada y cubierta conforme a la normatividad técnica nacional cuando esta aplique, de acuerdo con las exigencias propias de su naturaleza, de manera que cumpla con las medidas de seguridad vial y la normatividad ambiental. Los contenedores deberán llevar dispositivos especiales de sujeción, según lo estipulado por el Ministerio de Transporte.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-



	X	-	-	-	-	769	2002	Por razones de seguridad vial y de protección al ambiente, el propietario o tenedor del vehículo de placas nacionales o extranjeras, que transite por el territorio nacional, tendrá la obligación de mantenerlo en óptimas condiciones mecánicas y de seguridad.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	En el asiento delantero de los vehículos, solo podrán viajar, además del conductor, una (1) o dos (2) personas de acuerdo con las características de ellos.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	Es obligatorio el uso del cinturón de seguridad por parte del conductor y de los pasajeros ubicados en los asientos delanteros del vehículo en todas las vías del territorio nacional, incluyendo las urbanas.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	En vías urbanas las velocidades máximas serán de sesenta (60) kilómetros por hora excepto cuando las autoridades competentes por medio de señales indiquen velocidades distintas.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	769	2002	La velocidad máxima permitida en zonas rurales será de ochenta (80) Kilómetros por hora. En los trayectos de las autopistas y vías arteriales en que las especificaciones de diseño y las condiciones así lo permitan, las autoridades podrán autorizar velocidades máximas hasta de (100) kilómetros por hora por medio de señales adecuadas	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
resolucion 19200/Ministerio de Transporte. Artículo 1	-	-	X	-	-	19200	2002	Todos los vehículos automotores que transiten por las vías del territorio nacional, incluyendo las urbanas, deberán portar en los asientos delanteros el cinturón de seguridad.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
resolución 4016 de 2006 Artículo 1,2,3,4.	-	-	X	-	-	4016	2006	Todo vehículo automotor que transite por las carreteras nacionales o departamentales deberá tener encendidas las luces medias exteriores entre las 06:00 horas y las 18:00 horas, sin importar las condiciones climáticas reinantes.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 1122 de 2005/Ministerio de Transporte Artículo 1 a 11	-	-	X	-	-	1122	2005	medidas especiales para la prevención de la accidentalidad de los vehículos de transporte público de pasajeros "Las empresas de transporte público de pasajeros por carretera y de servicio público especial, deberán dotar a sus equipos autorizados para la prestación del servicio, de una serie de elementos al interior de los mismos que permitan el control de la velocidad por parte de los usuarios y de la misma empresa de transporte.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1239 de 2008/Congreso de la República Artículo 1.2. ver: 1384 DE 2010	X	-	-	-	-	1239	2008	se fija en 120 kilómetros por hora el límite de velocidad para los vehículos de servicio particular en las carreteras del territorio nacional. Para los automotores de servicio público, de carga y escolar se mantiene en 60 kilómetros por hora en la ciudad y 80 kilómetros por hora en las carreteras nacionales. En las zonas escolares y residenciales la velocidad no podrá ser superior a los 30 km/h. NOTA: esta medida aún no se esta implementando.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 336 de 1996 20/12/96	X	-	-	-	-	336	1996	Por la cual se adopta el estatuto Nacional de transporte	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 572 de 2013. Ministerio de Transporte.	-	-	X	-	-	572	2013	Por la cual se reglamentan las características técnicas de los adhesivos que deben portar los vehículos de servicio público de transporte terrestre automotor	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1383 de 2010/ congreso de la República Artículo 1 al 26	X	-	-	-	-	1383	2010	se reforma el código Nacional de tránsito " Vigencia de la licencia de conducción. Las licencias de conducción para vehículos de servicio diferente al público, tendrán una vigencia indefinida. No obstante, cada cinco (5) años, el titular de la licencia deberá referendarla, para lo cual se practicará un nuevo examen de aptitud física, mental y de coordinación motriz, que permitirá establecer que se mantienen las aptitudes requeridas para conducir Causales de suspensión o cancelación. La licencia de conducción se suspenderá...3. Por encontrarse en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas alucinógenas determinado por la autoridad competente de conformidad con lo consagrado en el artículo 152 de este Código se cancelará: .4 Reincidencia al encontrarse conduciendo en cualquier grado de estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas alucinógenas determinado por autoridad competente, en concordancia con el artículo 152 de este código.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	1383	2010	Para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo un perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema de suspensión, del sistema de señales visuales y audibles permitidas y del sistema de escape de gases; y demostrar un estado adecuado de llantas, del conjunto de vidrios de seguridad y de los espejos y cumplir con las normas de emisiones contaminantes que establezcan las autoridades ambientales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
	X	-	-	-	-	1383	2010	Condiciones mecánicas, ambientales y de seguridad. Por razones de seguridad vial y de protección al ambiente, el propietario o tenedor del vehículo de placas nacionales o extranjeras, que transite por el territorio nacional, tendrá la obligación de mantenerlo en óptimas condiciones mecánicas, ambientales y de seguridad. Revisión periódica de los vehículos. Todos los vehículos automotores, deben someterse anualmente a revisión técnica mecánica y de emisiones contaminantes. Los vehículos de servicio particular, se someterán a dicha revisión cada dos (2) años durante sus primeros seis (6) años contados a partir de la fecha de su matrícula; las motocicletas lo harán anualmente.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Ley 1503 de 2011/Congreso de la República Artículo 12 29/12/11	X	-	-	-	1503	2011	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones. Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades; o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente ley. Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá, como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial. 5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito. 6. Conocer y difundir las normas de seguridad vial	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
DECRETO NÚMERO 2851 DE 2013 6/12/13 Incorporado en el decreto unico reglamentario 1079 de 2015, articulos 2.2.1.6.4.1.,-stes	-	-	-	-	2851	2013	"Por el cual se reglamentan los artículos 3, 4,5,6,7,9, 10, 12, 13,18 Y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones"  Artículo 10. Planes estratégicos de las entidades, organizaciones o empresas en materia de Seguridad Vial. Además de las acciones contenidas en el Artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, los Planes estratégicos de Seguridad Vial adoptados por las entidades, organizaciones o empresas que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posean, fabriquen, ensamblen, comercialicen, contraten, o administren flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contraten o administren personal de conductores, tanto del sector público como privado deberán adecuarse a lo establecido en las líneas de acción del Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 - 2016 o al documento que lo modifique o sustituya y deberán adaptarse a las características propias de cada entidad, organización o empresa. Art. 11 Registro, Adopción y Cumplimiento. Parágrafo Segundo. Para efectos de la adopción de los planes estratégicos en materia de Seguridad Vial, las entidades, organizaciones o empresas deberán comunicarlos por escrito a los organismos de tránsito de que trata el artículo 11 del presente decreto, una vez sea expedida la guía metodológica "Para la elaboración de los planes estratégicos de las entidades, organizaciones o empresas en materia de Seguridad Vial" dentro de los siguientes plazos: Entidades, organizaciones o empresas con más de cien (100) vehículos: Ocho (8) meses. Entidades, organizaciones o empresas con vehículos entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99): Diez (10) meses. Entidades, organizaciones o empresas con vehículos entre diez (10) Y cuarenta y nueve (49): Doce (12) meses.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 1565 de 2014. Ministerio de Transporte 6 de junio de 2014	-	-	X	-	1565	2014	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Definir los planes y acciones o intervenciones concretas que deben llevar a cabo las empresas, organizaciones o entidades, públicas o privadas, para alcanzar los propósitos en materia de prevención de los accidentes de tránsito, facilitando la gestión al definir las áreas involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación y seguimiento en función del cumplimiento de las actuaciones definidas. Nota: Los tiempos en que las entidades, organizaciones o empresas deberán comunicar por escrito el PESV a los organismos de tránsito, alcaldías o a la Superintendencia de Puertos y Transporte, una vez sea expedida la guía metodológica serán los siguientes: Entidades, organizaciones o empresas con más de cien (100) vehículos: Ocho (8) meses. Entidades, organizaciones o empresas con vehículos entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99): Diez (10) meses. Entidades, organizaciones o empresas con vehículos entre diez (10) Y cuarenta y nueve (49): Doce (12) meses.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1548 de 2012 5/7/12	X	-	-	-	1548	2012	Artículo 1°. El artículo 152 de la Ley 769 quedará así: Artículo 152. Grado de Alcoholemia. Si hecha la prueba de alcoholemia se establece: Entre 20 Y 39 mg de etanol/100 ml de sangre total, además de las sanciones previstas en la presente ley, se decretará la suspensión de la licencia de conducción entre seis (6) y doce (12) meses. Primer grado de embriaguez entre 40 y 99 mg de etanol/100 ml de sangre total, adicionalmente a la sanción multa, se decretará la suspensión de la Licencia de Conducción entre uno (1) y tres (3) años. Segundo grado de embriaguez entre 100 y 149 mg de etanol/100 ml de sangre total, adicionalmente a la sanción multa, se decretará la suspensión de la Licencia de Conducción entre tres (3) y cinco (5) años, y la obligación de realizar curso de sensibilización, conocimientos y consecuencias de la alcoholemia y drogadicción en centros de rehabilitación debidamente autorizados, por un mínimo de cuarenta (40) horas. Tercer grado de embriaguez, desde 150 mg de etanol/100 ml de sangre total en adelante, adicionalmente a la sanción de la sanción de multa, se decretará la suspensión entre cinco (5) y diez (10) años de la Licencia de Conducción, y la obligación de realizar curso de sensibilización, conocimientos y consecuencias de la alcoholemia y drogadicción en centros de rehabilitación debidamente autorizados, por un mínimo de ochenta (80) horas.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
resolucion 623 de 2013	-	-	X	-	623	2013	Se adopta la ficha tecnica de licencia de conducción. En adelante todas las categorías de conducción autorizadas para una persona, estarán contenidas en un solo documento y su numero corresponderá al mismo numero de identificación.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Resolución 315 de 2013 6/2/13				X				315	2013	Por la cual se adoptan unas medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre automotor y se dictan otras disposiciones. Revisión técnico mecánica. La revisión técnico mecánica y de emisiones contaminantes de que trata el artículo 51 de la Ley 769 de 2002, modificado por el artículo 11 de la Ley 1363 de 2010, modificado por el artículo 201 del Decreto número 019 de 2012, deberá realizarse directamente la empresa de transporte terrestre de pasajeros sobre los vehículos que tenga vinculados a su parque automotor, a través del Centro de Diagnóstico Automotor Autorizado que seleccione para el efecto, con cargo al propietario del vehículo.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Res. 378/2013 Artículo 1 15/2/13				X				378	2013	Por la cual se aclara el artículo 3 de la Resolución 0315 del 6 de febrero de 2013. Mediante la presente se aclara el artículo 3 de la Resolución 0315 del 6 de febrero de 2013, frente al mantenimiento de vehículos preventivo y correctivo, el mantenimiento preventivo constituye la serie de intervenciones y reparaciones realizadas al vehículo con la finalidad de anticipar fallas o desperfectos, no podrá entenderse por mantenimiento preventivo las actividades de revisión o inspección, el mantenimiento correctivo es aquel que se ejecuta en cualquier momento al vehículo y ante la evidencia de una falla en cualquiera de sus componentes Expedida por el Ministerio de Transporte, mediante la cual se aclara el artículo 3 de la Resolución 0315 del 6 de febrero de 2013, frente al mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos. El mantenimiento preventivo constituye la serie de intervenciones y reparaciones realizadas al vehículo con la finalidad de anticipar fallas o desperfectos, no podrán entenderse por mantenimiento preventivo las actividades de revisión o inspección. El mantenimiento correctivo es aquel que se ejecuta en cualquier momento al vehículo y ante la evidencia de una falla en cualquiera de sus componentes.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1696 de 2013. Congreso de la República. 19 de diciembre de 2013	X							1696	2013	Por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para sancionar la conducción bajo el influjo del alcohol u otras sustancias psicoactivas <b>MEDIDAS PENALES ARTÍCULO 2o.</b> Adiciónese un numeral al artículo 110 de la Ley 599 de 2000, Código Penal, el cual quedará así: Artículo 110. Circunstancias de agravación punitiva para el homicidio culposo. La pena prevista en el artículo anterior se aumentará: (...) e. Si al momento de cometer la conducta el agente estuviese conduciendo vehículo automotor bajo el grado de alcoholemia igual o superior al grado 1o o bajo el efecto de droga o sustancia que produzca dependencia física o síquica, y ello haya sido determinante para su ocurrencia, la pena se aumentará de las dos terceras partes al doble, en la pena principal y accesorias. <b>MEDIDAS ADMINISTRATIVAS. ARTÍCULO 3o.</b> Modifíquese el parágrafo del artículo 26 de la Ley 769 de 2002, artículo modificado por el artículo 7o de la Ley 1383 de 2010, el cual quedará así: <b>PARÁGRAFO.</b> La suspensión o cancelación de la Licencia de Conducción implica la entrega obligatoria del documento a la autoridad de tránsito competente para imponer la sanción por el periodo de la suspensión o a partir de la cancelación de ella. La resolución de la autoridad de tránsito que establezca la responsabilidad e imponga la suspensión o cancelación de la licencia de conducción, deberá contener la prohibición expresa al infractor de conducir vehículos automotores durante el tiempo que se le suspenda o cancele la licencia. La notificación de la suspensión o cancelación de la licencia de conducción, se realizará de conformidad con las disposiciones aplicables del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Una vez se encuentre en firme la resolución de la autoridad de tránsito mediante la cual cancela la licencia de conducción, por las causales previstas en los numerales 6o y 7o de este artículo, se compulsarán copias de la actuación administrativa a la Fiscalía General de la Nación. Por la cual se crea la agencia nacional de seguridad vial y se dictan otras disposiciones.	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1702 de 2013. Congreso de la República. 27 de diciembre de 2013	X							1702	2013	Créase la Unidad Administrativa Especial denominada Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), entidad descentralizada, del orden nacional, que forma parte de la Rama Ejecutiva, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Transporte. Artículo 2. Autoridad. La Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV) es la máxima autoridad para la aplicación de las políticas y medidas de seguridad vial nacional. Coordina los organismos y entidades públicas y privadas comprometidas con la seguridad vial e implementa el plan de acción de la seguridad vial del Gobierno; su misión es prevenir y reducir los accidentes de tránsito.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 217 de 2014. 06/02/2014				X				217	2014	por la cual reglamenta la expedición de los certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para la conducción de vehículos y se dictan otras disposiciones.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 2273 de 2014 Artículo 1 Ministerio de Transporte 6/8/14				X				2273	2014	Por la cual se ajusta el Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 -2021 Y se dictan otras disposiciones. Ajustar el Plan Nacional de Seguridad Vial y ampliar su vigencia al periodo al 2021, de acuerdo con el documento contenido en el texto anexo, el cual hace parte integral de la presente resolución.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Ley 1397 de 2010 Congreso de la República Artículo 2y3	X	-	-	-	-	1397	2010	La licencia de conducción habilitará a su titular para conducir vehículos automotores de acuerdo con las categorías que para cada modalidad establezca la reglamentación que para el caso adopte el Ministerio de Transporte, estipulando claramente si se trata de un conductor de servicio público o particular. Requisitos. Podrá obtener una licencia de conducción para vehículos automotores, quien acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos: Para vehículos particulares: 1. Saber leer y escribir. 2. Tener dieciséis (16) años cumplidos. 3. Presentar un certificado de aptitud en conducción otorgado por un Centro de Enseñanza Automovilística inscrito ante el RUNT. 4. Aprobar un examen teórico de conducción y un examen práctico de conducción para vehículos particulares que realizarán los organismos descritos en el párrafo del artículo 2o de la presente ley, que cumplan la reglamentación que expida el Ministerio de Transporte. 5. Presentar Certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir expedido por un Centro de Reconocimiento de Conductores habilitado por el Ministerio de Transporte, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Transporte y debidamente acreditado como organismo de certificación de personas en el área de conductores de vehículos automotores. Para vehículos de servicio público: Los mismos requisitos enumerados anteriormente, pero referidos a la conducción de vehículos de servicio público, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Transporte. En la cual se debe tener en cuenta que los conductores de servicio público deben recibir capacitación en competencias laborales y tener por lo menos dieciocho (18) años cumplidos.	Desde su promulgación	X	Todos los procesos	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 19 de 2012 -Presidencia de la República Artículo 195	-	-	-	-	-	19	2012	El artículo 18 de la Ley 769 de 2002, modificado por el artículo 2 de la Ley 1397 de 2010, quedará así:La licencia de conducción habilitará a su titular para conducir vehículos automotores de las categorías que para cada modalidad establezca la reglamentación que adopte el Ministerio de Transporte, estipulando claramente si se trata de un conductor de servicio público o particular.	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 19 de 2012 -Presidencia de la República Artículo 196	-	-	-	-	-	19	2012	modificado por el artículo 3 de la Ley 1397 de 2010 quedará así: Podrá obtener una licencia de conducción para vehículos automotores, quien acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos: Para vehículos particulares: a. Saber leer y escribir. b. Tener dieciséis (16) años cumplidos. c. Aprobar exámenes teórico y práctico de conducción para vehículos particulares, ante las autoridades públicas o privadas que se encuentren debidamente habilitadas para ello e inscritas ante el RUNT, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Transporte. d. Obtener un certificado de aptitud en conducción otorgado por un Centro de Enseñanza Automovilística habilitado por el Ministerio de Transporte e inscrito ante el RUNT. e. Presentar certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir expedido por una Institución Prestadora de Salud o por un Centro de Reconocimiento de Conductores, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio. Para vehículos de servicio público: Se exigirán los requisitos previstos en los numerales 1, 4 y 5 anteriormente señalados. Adicionalmente, tener por lo menos dieciocho (18) años cumplidos y aprobar un examen teórico y práctico de conducción referido a vehículos de transporte público conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Transporte. Los conductores de servicio público deben recibir capacitación y obtener la certificación en los temas que determine el Ministerio de Transporte. Párrafo. Para obtener la licencia de conducción por primera vez, o la recategorización, o la renovación de la misma, se debe demostrar ante las autoridades de tránsito la aptitud física, mental y de coordinación motriz, valiéndose para su valoración de los medios tecnológicos sistematizados y digitalizados requeridos, que permitan medir y evaluar dentro de los rangos establecidos por el Ministerio de Transporte según los parámetros y límites internacionales entre otros: las capacidades de visión y orientación auditiva, la agudeza visual y campimetría, los tiempos de reacción y recuperación al encandilamiento, la capacidad de coordinación entre la aceleración y el frenado, la coordinación integral motriz de la persona, la discriminación de colores y la phoria horizontal y vertical."	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 19 de 2012 -Presidencia de la República	-	-	-	-	-	19	2012	El artículo 45 de la Ley 769 de 2002, quedará así: Los vehículos automotores llevarán dos (2) placas iguales: una en el extremo delantero y otra en el extremo trasero. Los remolques, semiremolques y similares de transporte de carga tendrán una placa conforme a las características que determine el Ministerio de Transporte. Las motocicletas, motociclos y mototriciclos llevarán una sola placa reflectiva en el extremo trasero con base en las mismas características y seriado de las placas de los demás vehículos. Ningún vehículo automotor matriculado en Colombia podrá llevar, en el lugar destinado a las placas, distintivos similares a éstas o que la imiten, ni que correspondan a placas de otros países, so pena de incurrir en la sanción prevista en este Código para quien transite sin placas; éstas deben de estar libres de obstáculos que dificulten su plena identificación. Párrafo. En caso de hurto o pérdida de la placa, se expedirá el duplicado con el mismo número".	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 348 de 2015 Artículo 2, 12, 25/2/14 Ministerio de Transporte	-	-	-	-	-	348	2015	Por el cual se reglamenta el servicio público de transporte terrestre automotor especial y se adoptan otras disposiciones. Servicio público transporte terrestre automotor especial: Aquel que se presta bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad, a un grupo específico de personas que tengan una característica común y homogénea en su origen y destino, como estudiantes, tristas, empleados, personas con discapacidad y/o movilidad reducida, pacientes no crónicos y particulares que requieren un servicio expreso, siempre que hagan parte de un grupo determinable y de acuerdo con las condiciones y características que se definen en el presente decreto. El Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial sólo podrá contratarse con empresas de transporte legalmente constituidas y debidamente habilitadas para esta modalidad; en ningún caso se podrá prestar sin sujeción a un documento suscrito por la empresa de transporte habilitada y por la persona natural o jurídica contratante, que contenga las condiciones, obligaciones y deberes pactados por los contratantes, de conformidad con las formalidades previstas por el Ministerio de Transporte y lo señalado en el presente decreto	Desde su promulgación	X	Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-



Decreto 1079 de 2015 Presidencia de la Republica	-	-	-	-	-	1079	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1885 de 2015	-	-	X	-	-	1885	2015	Por la cual se adopta el manual de señalización vial - Dispositivos uniformes para la regulación del tránsito en calles, carreteras y ciclorutas de Colombia –	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 2410 de 2015 Ministerio de Transporte	-	-	X	-	-	2410	2015	Por el cual de adopta el programa integral de estandares de servicio y seguridad vial para el tránsito de motocicletas.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>RIESGO PSICOSOCIAL / COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>																	
Resolución 1016 de 1989/Ministerio de Trabajo Y seguridad Social Artículo 10 (um 12)	-	-	X	-	-	1016	1989	Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son: num 12: Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1010 de 2006/congreso de la República Artículo 9	X	-	-	-	-	1010	2006	mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolución 2646 de 2008/Ministerio de Protección Social.	-	-	X	-	-	2646	2008	Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Comprende: los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales.La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Incluye las Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 652/12	-	-	X	-	-	652	2012	El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada. Se tiene tres meses a partir de la publicación de esta norma para hacer el proceso. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1356 de 2012 Ministerio de Trabajo	-	-	X	-	-	1356	2012	El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes". Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución".	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Ley 1622 de 2013 Artículo 74 Congreso de la Republica	X	-	-	-	-	1622	2013	Por medio de la cual se expide el estatuto de Ciudadanía Juvenil y se dictan otras disposiciones. modifica expresamente el numeral 3 del Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" el cual queda así: "Discriminación Laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
<b>VIGILANCIA Y CONTROL</b>														X			
decreto 34 de 2013 Artículo 3,7	-	X	-	-	-	34	2013	Poder preferente. Para los efectos legales establecidos en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo es titular del ejercicio preferente del poder investigativo y sancionador, el cual será desarrollado a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial. En ejercicio del poder preferente, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, mediante decisión motivada, podrá intervenir, suspender, comisionar, reasignar o vigilar toda actuación administrativa de competencia de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, Coordinaciones de los Grupos o Inspecciones del Ministerio del Trabajo, en cualquier etapa en que se encuentre. Control. El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, puede solicitar en cualquier momento informes o cualquier otra actuación que estime conveniente para los fines del poder conferido en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.	Desde su promulgación	X			Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

ley 1610 de 2013	X	-	-	-	1610	2013	Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público. 1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores. 2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coactiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad. 3. Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal. 4. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes. 5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
decreto 197 de 2013. Artículo 1	-	-	-	-	197	2016	Por el cual se integra el Consejo Nacional de Riesgos Laborales para el periodo 2013 - 2015. 1. El Ministro del Trabajo o el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, quien lo presidirá. 2.El Ministro de Salud y Protección Social o el Viceministro de Protección Social. 3. El delegado del Presidente de la República. 4. El representante legal de Positiva Compañía de Seguros o su delegado. 5. Representación de las demás entidades Administradoras de Riesgos Laborales.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1309 de 2013 29/4/13	-	-	X	-	1309	2013	Por la cual se adopta el Manual del Inspector de Trabajo y de la seguridad social.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1637 31/07/2013 ministerio de trabajo	-	-	-	-	1637	2013	Por el cual se reglamenta el paragrafo 5 del articulo 11 de la ley 1562 de 2012. Sobre requisitos para intermediarios de seguros.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 892 de 2014 Artículo 1 5/3/14	-	-	X	-	892	2014	Por la cual se adopta el Formulario Único de Intermediarios de Seguros en el ramo de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1441 de 2014 Artículo 1 MINISTERIO DEL TRABAJO 31/07/2014	-	-	-	-	1441	2014	Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5° del Decreto 1637 de 2013 Artículo 1. Prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2014, el plazo establecido en el artículo 5° del Decreto 1637 de 2013, para que los corredores de seguros, las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y para que se registren en el Registro Único de Intermediarios.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 060 de 2015 incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulo 2.2.4.10.5.	-	-	-	-	60	2015	Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5°del Decreto 1637 de 2013, prorrogado por el artículo 1° del Decreto 1441 de 2014 Prorrogar hasta el 30 de junio de 2015 el plazo establecido para que los corredores de seguros y las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y se registren en el Registro Único de Intermediarios, dispuesto en el artículo 5° del Decreto 1637 de 2013, prorrogado mediante el artículo 1o del Decreto 1441 de 2014.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 301 de 2015 Artículo 1. 20/2/15 Ministerio de Trabajo incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos. 2.2.4.10.6 y stes.	-	-	-	-	301	2015	Por el cual se dictan disposiciones para la revelación de la información financiera en el Sistema General de Riesgos Laborales según el cual las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, para el pago de las labores de intermediación, sólo podrán utilizar recursos propios; estos recursos son aquellos que conforman su patrimonio o constituyen ingreso, sin que en ningún caso puedan utilizarse para esos efectos las cotizaciones pagadas, las reservas técnicas, las reservas matemáticas constituidas para el pago de pensiones del sistema, ni sus rendimientos financieros.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Decreto 1442 de 2014 MINISTERIO DEL TRABAJO incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos. 2.2.4.9.1 stes	-	-	-	-	1442	2014	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sis-ema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones Objeto. Definir un mecanismo obligatorio de compensación que distribuya equitativamente entre todas las administradoras de riesgos laborales, los costos generados por los riesgos de mayor incidencia siniestral u operativa en el Sistema General de Riesgos Laborales, de acuerdo con la población afiliada.  Las Administradoras de Riesgos Laborales están en la obligación de aceptar las afiliaciones de todos los empleadores y sus trabajadores y de los trabajadores independientes, de conformidad con lo previsto en la Ley 1562 de 2012, sin sujeción a la clase de, riesgo o actividad económica que desarrollen.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 3568 de 2014 Modificada por la Resolución 4906 de 2014	-	-	X	-	3568	2014	Por la cuales dictan disposiciones respecto al saneamiento de aportes patronales	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 3544 de 30 sept 2013	-	-	X	-	3544	2013	De acuerdo con la Resolución 3544 de 2013, las Administradoras de Riesgos Laborales no podrán utilizar más del 23% de las cotizaciones para sus gastos de administración, teniendo como plazo hasta el 31 de Diciembre de 2013 para que realicen los ajustes pertinentes.	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados)en el sistema integrado de gestion por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorias generales del sistema, visitas de revisoria fiscal e auditorias de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-

Decreto 472 de 2015 Ministerio de Trabajo incorporado en el decreto unico reglamentario 1072 de 2015. articulos. 2.2.4.11.1.stes.	-	X	-	-	472	2015	<p>Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:</p> <p>a. La reincidencia en la comisión de la infracción.  b. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.  c. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.  d. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.  e. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.  f. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.  g. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.  h. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.  i. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.  j. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.  k. La muerte del trabajador.</p> <p>Art. 14: Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 49 del Decreto 4720 de 2015.</p>	Desde su promulgación	X		Talento Humano	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas ( mediante documentos aprobados) en el sistema integrado de gestión por parte de los diferentes procesos los cuales son evaluados en auditorías generales del sistema, visitas de revisoría fiscal e auditorías de control interno	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	-
Resolucion 1111- Estandar de cumplimiento SGSST			x		1111	2017	Se definen los estandares de cumplimiento del SISTEMA SE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Desde su promulgación		X	Todos los procesos	X	Cumplimiento de documentos del SGSST	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	
Resolucion 0312- Estandar de cumplimiento SGSST			x		312	2017	Se definen los estandares de cumplimiento del SISTEMA SE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Desde su promulgación	X		Todos los procesos	X	Cumplimiento de documentos del SGSST	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	

Vigenica 07/07/2021



		MATRIZ REQUISITOS LEGALES										CÓDIGO: G2A-Z-02		VERSIÓN PAG 1		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		REQUISITOS BASICOS			QUE DEFINE	FECHA INICIO	VIGENTE		RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO				OBSERVACIONES		
01/09/2020		NORMA					SI	NO		CUMPLE		FECHA DE EVALUACIÓN:			FRECUCIA	
CONCEPTO		TIPO DE ARCHIVO	EXPEDIDO POR	AÑO						SI	NO	SI	NO			EVIDENCIA DE APLICACIÓN
<b>COVID-19</b>																
Resolución 380 de 2020		Documentos administrativos	Ministerio de salud y protección social	2020	Se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del coronavirus y se dictan otras disposiciones	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Recomendaciones para personas que viajan a Colombia		Cartilla	Ministerio de salud y Protección social	2020	Cartilla con recomendaciones para viajeros ingresando a Colombia	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Lineamientos de prevención del contagio por COVID-19, personas con discapacidad y cuidadoras		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Lineamientos de prevención del contagio por COVID-19 y atención en salud para la personas con discapacidad, sus familias, las personas cuidadoras y actores del sector salud; contiene orientaciones generales para prevenir el contagio de covid-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Orientaciones para la prev cont y mitig del COVID-19 en adultos mayores		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientaciones para la prevención, contención y mitigación del Coronavirus COVID-19 en personas adultas mayores, centros de vida, centros día y centros de protección de larga estancia para adultos mayores	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Lineamientos para la detección y manejo de casos		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Lineamientos para la detección y manejo, dados por prestadores de servicios de salud frente al SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Orientaciones a representantes legales y administradores de establecimientos abiertos al público		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientaciones dirigidas a representantes legales y administradores de establecimientos abiertos al público objetos de inspección, vigilancia y control sanitario para la contención de la infección respiratoria aguda por COVID-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Medidas preventivas y de mitigación para contener la IRA por COVID-19 población general		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación para contener la infección respiratoria aguda por COVID-19, dirigidas a la población en general.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Medidas preventivas y de mitigación para contener la IRA por COVID-19, personal llamadas telefónicas y de atención a usuarios		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación para contener la infección respiratoria aguda por COVID-19, medidas a adoptar por el personal de centro de llamadas telefónicas y de atención a usuarios.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Lineamientos para el manejo del aislamiento domiciliario, frente al SARS-cov-2 (COVID-19) en Colombia		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Lineamientos para el manejo del aislamiento domiciliario, frente al SARS-cov-2 (COVID-19) en Colombia	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Manejo, traslado y disposición final de cadáveres por COVID-19		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientaciones para el manejo, traslado y disposición final de cadáveres por COVID-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Manejo de residuos generados en la atención por COVID-19		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientaciones para el manejo de residuos generados en la atención en salud ante la introducción del virus COVID-19 Colombia	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Oficio Acciones en promoción, prevención y atención de la IRA- por Coronavirus COVID-19		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Acciones en promoción de la salud, prevención y atención de la Infección Respiratoria Aguda - IRA- ante alerta internacional por Nuevo Coronavirus COVID-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Guía primer anuncio prensa		Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Recomendaciones para el primer anuncio de un caso y modelos de comunicación de prensa	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Decreto 457 de 2020		Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por pandemia del coronavirus y el mantenimiento del orden público	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		
Circular conjunta 18 - Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Función Pública		Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACIÓN	X		Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA		



Circular 05 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 385 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus y se adoptan medidas para hacer frente al virus	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 407 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Se modifican los numerales 2.4 y 2.6 del artículo 2 de la resolución 385 de 2020 por la cual se declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 464 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Se adopta la medida sanitaria obligatoria de aislamiento preventivo, para proteger a los adultos mayores de 70 años	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
ABECÉ NUEVO CORONAVIRUS	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Preguntas prácticas de qué es el coronavirus, cómo se transmite y medidas de prevención	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
GUÍA DE RESPUESTA PRÁCTICA SOBRE CORONAVIRUS	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Preguntas frecuentes, mitos, cómo prevenir el coronavirus	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Preguntas y Respuestas iniciales	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Preguntas y Respuestas acerca del Nuevo Coronavirus COVID-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Limpieza y desinfección en la Vivienda	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Incluye recomendaciones de limpieza y desinfección de baño, cocina, Manejo de residuos	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Manejo cotidiano de animales de compañía	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Incluye 12 recomendaciones para tener en cuenta cuando se tienen animales de compañía	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Recomendaciones para contener el avance de la infección respiratoria aguda por Coronavirus (COVID-19)	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Incluye 7 recomendaciones para prevenir las IRA por Covid-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Medidas para usuarios de vehículo particular y bicicletas	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Recomendaciones para usuarios de vehículo particular, motocicletas y bicicletas	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Medidas de prevención al salir de la vivienda	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Medidas de prevención al salir de la vivienda y al regresar a la vivienda	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Recomendaciones con el agua para el consumo humano	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Recomendaciones con el agua para consumo humano y el uso de agua lluvia	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Prevención, contención y mitigación del COVID-19 en personas adultos mayores	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Incluye recomendaciones para prevención, contención y mitigación del coronavirus en personas adultas mayores, las familias y personas cuidadoras; hogares y cuidadores de adultos mayores, y medidas de limpieza y desinfección en el hogar	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Recomendaciones para propiedad horizontal	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Recomendaciones para personas que viven en edificios, multifamiliares y conjuntos residenciales	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Recomendaciones para personas con discapacidad	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Incluye recomendaciones para: *Personas con discapacidad *Personas con discapacidad mayores de 70 años con alta dependencia funcional *Personas con discapacidad psicosocial *Personas con discapacidad intelectual *Personas con discapacidad visual *Personas con discapacidad auditiva *Personas sordo ciegas *Personas con discapacidad física	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Recomendaciones para adultos mayores	Infografía	Ministerio de salud y Protección social	2020	A través del Decreto 457 del Gobierno Nacional y de la resolución 464 del Ministerio de Salud y Protección Social se imparten instrucciones para el cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio para toda la población hasta el 13 de abril y para las personas mayores de 70 años, hasta el 30 de mayo de 2020.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lávate las manos	Video	Ministerio de salud y Protección social	2020	Importancia de lavarse las manos para prevenir el virus covid-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA

Lineamientos para Prestadores de Servicios de SST	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LA GESTIÓN DE EXPEDICIÓN DE LICENCIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA GESTIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, FRENTE AL SARS-CoV-2 COVID-19	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Promoción de la salud mental en personas adultas mayores en aislamiento preventivo frente al coronavirus (COVID-19)	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Brindar orientaciones para el cuidado de la salud mental de las Personas Adultas Mayores, sus hogares y las Instituciones de Gobierno	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para prevención, control y reporte de accidente por exposición ocupacional al COVID-19 en instituciones de salud	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	El objetivo de la presente guía es formular lineamientos de bioseguridad para prevenir la exposición ocupacional a la COVID-19 y está dirigida a trabajadores de la salud.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos provisionales para la atención en salud de las gestantes, recién nacidos y para la lactancia materna, en el contexto de la pandemia de COVID-19 en Colombia	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a la población del territorio nacional frente a la atención en salud de las gestantes, recién nacidos y mujeres en periodo de lactancia, durante la pandemia por COVID-19, a fin de evitar complicaciones, discapacidades y muertes en las gestantes y los recién nacidos del país.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para el sector productivo de productos farmacéuticos, alimentos y bebidas en Colombia	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a la población del país frente a las acciones que se requieren implementar en el sector productivo de productos farmacéuticos, alimentos y bebidas, por la alerta causada por el SARS-CoV-2 y en el marco del Reglamento Sanitario Internacional- RSI por la alerta sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19).	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del Coronavirus (COVID-19)	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a empleadores y a las Administradoras de Riesgos Laborales para prevenir y mitigar problemas y trastornos mentales en los trabajadores de la salud que atienden pacientes con coronavirus (COVID-19).	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para el transporte asistencial de pacientes sospechosos o confirmados de COVID-19	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer los lineamientos que deben implementar los servicios de transporte asistencial y atención prehospitalaria, para el manejo de pacientes identificados como casos sospechosos o confirmados del coronavirus (SARS - CoV-2), con el fin de disminuir el riesgo de transmisión durante la atención en salud, y así minimizar la presentación de casos en trabajadores de la salud y en otros pacientes transportados en las ambulancias.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para el manejo del aislamiento en hotel, hospital u hospedaje, frente al SARS-CoV-2 (COVID-19) a Colombia	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer las acciones que se requieren implementar en el aislamiento en hoteles, hostales u hospedajes por parte de la población en general. Este procedimiento podrá ser actualizado con base en las recomendaciones que emita la Organización Mundial de la Salud -OMS	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos de prevención del contagio por COVID-19 y atención en salud para las personas con discapacidad, sus familias, las personas cuidadoras y actores del sector salud	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a las personas con discapacidad, sus familias, personas cuidadoras y a los actores del sector salud (direcciones territoriales de salud, prescadores y aseguradores) en la implementación de medidas diferenciales de prevención y mitigación del contagio por COVID-19 y la atención en salud.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Orientaciones para la reducción del riesgo de exposición y contagio de SARS-CoV-2 (covid-19) en actividades industriales en el sector minero energético	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a las empresas del sector minero y energético del país, frente a las medidas de promoción y prevención necesarias para la reducción y mitigación de la exposición y contagio de sus trabajadores y proveedores a SARSCoV-2 (COVID-19).	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Orientaciones para la limpieza y desinfección de la vivienda como medida preventiva y de mitigación para contener la infección respiratoria aguda por COVID-19	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a las personas y a la familia en el hogar, para realizar la limpieza y desinfección de objetos, superficies y áreas que están en contacto con ellos en la vivienda, de forma segura como medida preventiva para la mitigación y contención de la infección respiratoria aguda por COVID-19.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación frente al SARS-CoV-2 (COVID-19) a Colombia dirigidas a personas, trabajadores, propietarios y administradores de establecimientos que prestan servicios domiciliarios	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a personas, usuarios, trabajadores, propietarios y administradores de establecimientos que prestan y usan servicios a domicilio durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio con el fin de disminuir la exposición y prevenir la enfermedad por COVID-19.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación para contener la Infección Respiratoria Aguda por COVID-19, dirigidas a terminales portuarios terrestres, usuarios de servicio de transporte público, masivo e individual y personas que prestan servicios a domicilio	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a representantes legales, operadores de terminales portuarios terrestres y a usuarios de servicio de transporte público, masivo e individual y a la población en general para prevenir y mitigar factores de riesgo en Salud Ambiental	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para la detección y manejo, dados por prestadores de servicios de salud frente al SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a los Prestadores de Servicios de Salud del país para la detección, atención y manejo de casos sospechosos de infección causada por el SARS-CoV-2 para disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano y servir de guía de actuación para el manejo del paciente con enfermedad por coronavirus (COVID-19).	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para el manejo del aislamiento domiciliario, frente al SARS-cov-2 (COVID-19) en Colombia	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a la población del país frente a las acciones y los cuidados que se requieren implementar en el aislamiento preventivo domiciliario, en el marco de la alerta causada por el SARS-CoV-2 para disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano y en el marco del Reglamento Sanitario Internacional- RSI por la alerta sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19).	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA

Plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y mitigación de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19)	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer las fases y acciones para responder a la pandemia generada por SARS-CoV-2 (COVID19), que deben realizar los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS, en el marco de sus competencias para la prestación de servicios de salud a nivel hospitalario. El Plan de Acción se encuentra dirigido a las Secretarías de Salud Departamentales, Distritales, y Municipales, a las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios - EAPB, a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, a los Prestadores de Servicios de Salud, y Regímenes Especial y de Excepción establecidos el artículo 279 de la Ley 100 de 1993.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Orientaciones para el manejo de residuos generados en la atención en salud ante la introducción del virus COVID-19 Colombia	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer las recomendaciones y manejo de medidas de control relacionadas con normas de bioseguridad y aspectos relacionados con la gestión integral segura de los residuos generados en la atención en salud por el virus COVID-19 en los prestadores de servicios de salud	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Orientaciones para el uso adecuado de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores de la salud expuestos a COVID-19 en el trabajo y en su domicilio	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer las recomendaciones sobre uso de elementos de protección personal a nivel institucional y el manejo de sus prendas personales entre la finalización de la jornada laboral diaria, hasta su llegada al domicilio. Este procedimiento podrá ser actualizado con base en las recomendaciones que emita la Organización Mundial de la Salud -OMS.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 502 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por la cual se adoptan los lineamientos para la Prestación de Servicios de Salud durante la fase de Contención y Mitigación de la pandemia por Covid19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 520 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Requisitos para la fabricación de antisépticos y desinfectantes de uso externo categorizados como medicamentos	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 522 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Requisitos de importación y fabricación de bienes	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 536 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Plan de acción para la prestación de servicio de salud	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 538 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 539 del 13 de abril de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Guía GIPG20	Guía	Ministerio de salud y Protección social	2020	Guía para la recomendación de no uso de sistemas de aspersión de desinfectantes sobre personas para la prevención del covid19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Código GIPS24	Lineamiento	Ministerio de salud y Protección social	2020	Lineamientos de bioseguridad para adaptar en los sectores diferentes a salud.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 0628 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Se definen los criterios, el procesamiento y las fases de llamado al talento humano en salud para reforzar o apoyar a los prestadores de servicios de salud durante la etapa de mitigación por coronavirus	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 0666 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 0675 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Covid-19 en la industria manufacturera	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Circular No. 30 de 2020	Circular	Ministerio de salud y Protección social	2020	Aclaraciones sobre el trabajo remoto o a distancia en mayores de 60 años	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 0676 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se establece el sistema de información para el reporte y seguimiento en salud a las personas afectadas por Covid-19	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 0681 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad en el sector de juegos de suerte y azar	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 0682 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad en el sector de la construcción de edificaciones	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA

Resolución 735 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolos de bioseguridad Comercio electrónico	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 737 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolos de bioseguridad Servicios de Mantenimiento y Reparación de Computadores y de equipos de comunicaciones; reparación de muebles y accesorios para el hogar, y lavado y limpieza, incluida la limpieza en seco de productos textiles y de piel	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 738 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolos de bioseguridad industria Manufacturera Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención del Coronavirus COVID 19 en la fabricación de componentes y tableros electrónicos (CIUJ 2610); computadoras y de equipo periférico (CIUJ 2620); equipos de comunicación (CIUJ 2630); fabricación de aparatos electrónicos de consumo (CIUJ 2640); instrumentos ópticos y equipo fotográfico (CIUJ 2670), maquinaria y equipo n.c.p. – División CIUJ 28; fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques; de otros tipos de equipo de transporte – Divisiones CIUJ 29 y 30; de vehículos automotores, remolques y semirremolques; y fabricación de otros tipos de equipo de transporte – divisiones CIUJ 29 y 30; de muebles, colchones y somieres – división CIUJ 31 de la industria manufacturera.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 739 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención del Coronavirus COVID-19 en las siguientes actividades del sector comercio: mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios; comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería, pinturas, productos de vidrio, equipo y materiales de fontanería y calefacción; comercio al por mayor de otros utensilios domésticos N.C.P; comercio al por mayor de aparatos y equipo de uso doméstico; comercio al por menor de artículos de ferretería, pinturas y productos de vidrio en establecimientos especializados; y comercio al por menor de libros, periódicos, materiales y artículos de papelería y escritorio en establecimientos especializados, identificadas con los códigos CIUJ 45, CIUJ 4663, CIUJ 4649, CIUJ 4644, CIUJ 4752, CIUJ 4761, respectivamente.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 740 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el sector médico veterinario	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 748 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolos de bioseguridad industria Manufacturera autorizada para la elaboración de bebidas alimentos, industria petroquímica y química y sus relacionados	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 773 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolos de bioseguridad sector Pecuario	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 887 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 para centrales de abastos y plazas de mercado	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 1054 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en los sectores aeroportuario y aeronáutico del territorio nacional, exclusivamente para el transporte domestico de personas por vía aérea	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Lineamientos para el Manejo Clínico de Pacientes con Infección por nuevo Coronavirus Covid-19	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer las pautas de manejo y tratamiento del paciente con enfermedad por COVID-19. Este lineamiento está en continua revisión y podrá ser actualizado con base en las recomendaciones que emita la Organización Mundial de la Salud –OMS, organizaciones científicas nacionales e internacionales y cuando la situación epidemiológica así lo requiera.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos para kit de elementos de protección para Personal de Salud	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer los Elementos de Protección Personal EPP básicos del Kit que deberá utilizar el Talento Humano en Salud en el contexto de la atención de pacientes sospechosos o confirmados para COVID-19 con el fin de prevenir la exposición ocupacional a la COVID-19.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Abecé Protocolos de Bioseguridad Resolución 666	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Un protocolo de bioseguridad es un conjunto de normas y medidas de protección personal, de autocuidado y de protección hacia las demás personas, que deben ser aplicadas en diferentes actividades que se realizan en la vida cotidiana, en el ambiente laboral, escolar, etc., que se formulan con base en los riesgos de exposición a un determinado agente infeccioso y, que están orientados a minimizar los factores que pueden generar la exposición al agente y su transmisión	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 887 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 para centrales de abastos y plazas de mercado	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 889 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades de elaboración de productos de tabaco (CIUJ 12); actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales (CIUJ 18); y otras industrias manufactureras (CIUJ 32	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 890 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad con el fin de mitigar , controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID - 19 en el sector inmobiliario	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 891 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus Covid-19 en el funcionamiento Bibliotecas	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derrogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA

Resolución 892 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta protocolo bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en Entidades Sector Financiero, Asegurador y Bursátil vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 898 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el sector de la Construcción y obras a ejecutar en los hogares e instituciones habitadas según Clasificación Internacional Industrial Uniforme - CIU 4330	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 899 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades económicas de edición (CIU 58), jurídicas y de contabilidad (CIU 69), administración empresarial, actividades de consultoría de gestión (CIU 70); investigación científica y desarrollo (CIU 72); publicidad y estudios de mercado (CIU 73); otras actividades profesionales, científicas y técnicas (CIU 74); actividades de alquiler y arrendamiento (CIU 77); actividades de empleo(CIU 78), actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verde) (CIU 81); actividades administrativas y de apoyo de oficina (CIU 82); actividades de servicios de apoyo a las empresas N.C.P. (CIU 829); mantenimiento y reparación de aparatos electrónicos de consumo (CIU 9521); mantenimiento y reparación de aparatos y equipos domésticos y de jardinería (CIU 9522); peluquerías y otros tratamientos de belleza (CIU 9602); ensayos y análisis técnicos CIU 7120) y centros de diagnóstico automotor	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 900 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVI-19 en el sector cultural colombiano específicamente el MUSEÍSTICO	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 904 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el sector portuario exclusivamente para transporte de carga	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 905 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en las siguientes actividades del sector comercio CIU 4665, CIU 4690, CIU 474, CIU 4751, CIU 4753, CIU 4754, CIU 4755, CIU 4759, CIU 4762, CIU 4769, CIU 4773, CIU 4774, CIU 4775, CIU 478, CIU 479	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 957 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el Protocolo de Bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus - COVID-19 en las diferentes actividades de industrias culturales, Radio, Televisión y Medios de Comunicación detallas en las Clasificación Internacional - Industrial Uniforme - CIU 59, 62 y 90.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 958 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de Coronavirus - COVID -19 en los procesos electorales realizados por la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 991 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con el Entrenamiento de los Deportistas de Alto Rendimiento, Profesionales y Recreativos.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 993 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades relacionadas con el entrenamiento y competencia de los futbolistas profesionales.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 1041 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus - COVID-19 en el proceso de incorporación de soldados y conscriptos al Ejército Nacional de Colombia.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 1050 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adoptan los protocolos de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19, en cuanto al servicio de "entrega para llevar", para las actividades de expendio a la mesa de comidas preparadas (CIU 5611); expendio por autoservicio de comidas preparadas (CIU 5612); expendio de comidas preparadas en cafeterías (CIU 5613); otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p. (CIU 5619); actividades de catering para eventos y otros servicios de comidas (CIU 562); así como el protocolo de bioseguridad en los servicios de expendio a la mesa de comidas preparadas (CIU 5611); expendio por autoservicio de comidas preparadas (CIU 5612); expendio de comidas preparadas en cafeterías (CIU 5613) y otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p. (CIU 5619) dentro del establecimiento para municipios autorizados por el Ministerio de Salud y Protección Social.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Lineamientos para el manejo clínico de pacientes con infección por nuevo coronavirus COVID-19. Versión. 02	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Establecer las pautas de manejo y tratamiento del paciente con enfermedad por COVID-19. Este lineamiento está en continua revisión y podrá ser actualizado con base en las recomendaciones que emita la Organización Mundial de la Salud –OMS, organizaciones científicas nacionales e internacionales y cuando la situación epidemiológica así lo requiriera.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos de bioseguridad para la atención en servicios de optometría durante el periodo de la pandemia por SARS-COV-2 (COVID-19)	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Brindar orientaciones generales de bioseguridad para los servicios relacionados con la atención de la salud visual en los servicios de optometría en el país, durante el periodo de pandemia por SARS-Cov-2 (COVID-19).	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 677 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus COVID-19 en el sector Transporte	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 679 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus COVID -19 en el sector de infraestructura de transporte	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA

Resolución 680 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus Covid-19 en el Sector de Agua Potable y Saneamiento Básico	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 748 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad con el fin de mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 en la industria manufacturera autorizada para la elaboración de productos alimenticios y elaboración de bebidas, industria petroquímica, química y sus relacionados, fabricación de otros productos minerales no metálicos y fabricación de productos metalúrgicos básicos	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 749 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en el comercio al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco, al por menor en establecimientos no especializados y al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados, así como el alojamiento en hoteles y actividades de restaurantes, cafeterías y servicio móvil de comidas	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 773 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID 19 en el sector pecuario, para las explotaciones avícolas, porcícolas, ganadera, equina, acuícolas, pesquero y predios productores de pequeñas especies y empresas productoras, importadoras, de almacenamiento, acondicionadoras y comercializadoras de insumos pecuarios	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 796 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para la prevención del Coronavirus COVID 19 en el sector agrícola	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 797 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID 19 en el sector de Minas y Energía	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución 798 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19, en los diferentes eslabones de la cadena logística del servicio de hospedaje que se preste al personal de la salud, de custodia y vigilancia de la población privada de la libertad, y de las fuerzas militares y fuerza pública	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
ABECÉ Reducción de riesgos asociados al uso de productos Plaguicidas y Desinfectantes	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	ABECÉ Reducción de riesgos asociados al uso de productos Plaguicidas y Desinfectantes	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
ABECÉ Consideraciones para la selección y compra de tapabocas	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Este abecé está dirigido a las personas que desean adquirir tapabocas que será usado en ambientes no hospitalarios, para la propagación y prevención del covid-19 teniendo en cuenta las medidas de bioseguridad propuestas por el gobierno nacional en el marco de la emergencia	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 1155 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 914 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por la cual se define la tarifa máxima o valor máximo a pagar, durante la emergencia sanitaria, por los servicios de Unidad de Cuidado Intensivo adultos, pediátrica y neonatal y de Unidad de Cuidado Intermedio adulto y pediátrica para la atención de pacientes con Coronavirus COVID-19 confirmados y se dictan otras disposiciones	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución No. 1159 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar y controlar el riesgo del coronavirus COVID-19 en la realización de las actividades del servicio de limpieza y aseo doméstico. Se Publico en el Diario Oficial No. 51376 del 15/07/2020	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Resolución No. 1285 de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar y controlar el riesgo del coronavirus COVID-19 en los servicios y actividades de alojamiento en hoteles, apartahoteles, alojamientos en centros vacacionales, alojamiento rural, otros tipos de alojamiento para visitantes, actividades de zonas de camping y parque para vehículo recreacionales, servicios por horas y otros tipos de alojamiento	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
GIPS 21 - Lineamientos para el uso de pruebas diagnósticas de SARS -Cov2 Covid19 en Colombia Versión 6	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Orientar a las entidades que integran el SGSST, a las entidades con regímenes especiales y de excepción y demás personas naturales o jurídicas, que se relacionan con la atención en salud, encargadas de realizar el diagnóstico de la población afectada por el SARS-Cov-2, con relación al uso de pruebas diagnósticas moleculares y pruebas rápidas serológicas durante la emergencia sanitaria	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Boletín Jurídico No 7 Julio de 2020	Documento técnico	Ministerio de salud y Protección social	2020	Boletín Jurídico emitido por el Ministerio de Salud correspondiente al mes de julio de 2020	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 1109 de 2020	Decreto	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por el cual se crea, en el Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSST, el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS para el seguimiento de casos y contactos del nuevo Coronavirus - COVID-19 y se dictan otras disposiciones.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución de 2020	Resolución	Ministerio de salud y Protección social	2020	Por la cual se adoptan los "Lineamientos Técnicos para la Organización y Funcionamiento de los Equipos Multidisciplinarios para la Salud" como estrategia del fortalecimiento del talento humano en salud	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA

Circular 001 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y protección social, ministerio del Trabajo y Ministerio de Vivienda	2020	Orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el sars-cov-2 (covid-19)	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 453 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y protección social, ministerio de comercio, industria y turismo	2020	Se adoptan medidas sanitarias de control en algunas establecimientos por causa del covid-19 y se dictan otras disposiciones	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 001 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio de salud y protección social, ministerio de transporte	2020	Directrices para la Prevención, detección y atención en empresas de Transporte de pasajeros	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 003 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo, Ministerio de salud y protección social, Ministerio de Transporte	2020	Medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el coronavirus covid-19	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 17 - Ministerio de Trabajo	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (Antes denominado coronavirus)	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0026 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por covid-19 (antes denominado coronavirus)	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0027 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0029 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por covid-19, las administradoras de riesgos laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0022 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 0876 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0033 abril de 2020	Circular	Ministerio del Trabajo	2020	Informa sobre mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo, de cara a la situación actual	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0034 abril de 2020	Circular	Ministerio del Trabajo	2020	Medidas para mantener los beneficios contenidos en los decretos 488 y 500 de 2020, hasta que se termine la emergencia económica	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0035 abril de 2020	Circular	Ministerio del Trabajo	2020	Vigencia de la certificación para trabajo seguro en alturas, de conformidad con el artículo 8° del decreto legislativo 491 de 2020, expedido en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica declarado mediante el decreto 417 de 2020	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 676 de 2020	Decreto	Ministerio del Trabajo	2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones	Desde su promulgación		X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Derogada por la resolución 777 de 2021	INFORMATIVA
Decreto 770 de 2020	Decreto	Ministerio del Trabajo	2020	Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Circular 0041 de 2020	Documentos administrativos	Ministerio del Trabajo	2020	Lineamientos respecto del trabajo en casa	Desde su promulgación	X		TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA

Decreto 771 de 2020	Decreto	Ministerio del Trabajo	2020	De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus CQVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 1248 de 2020	Resolución	Ministerio del trabajo	2020	Por medio de la cual se dictan medidas transitorias, relacionadas con la capacitación y entrenamiento para trabajo seguro en alturas, en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
ABECÉ Decreto 770 de 2020	Documento técnico	Ministerio del trabajo	2020	Preguntas y respuestas sobre el decreto 770 de 2020	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 1294 de 2020	Resolución	Ministerio del trabajo	2020	Por medio de la cual se levanta de manera parcial la suspensión de términos señalada por la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020 y se dictan otras disposiciones.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 121 de abril 26 de 2020	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Por medio del cual se establecen medidas transitorias con el fin de garantizar la prestación del servicio público de transporte, la movilidad en la ciudad de Bogotá D.C. y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, durante el estado de calamidad pública declarado en el distrito capital y se toman otras determinaciones	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 131 de abril 26 de 2020	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Por el cual se imparten lineamientos para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C. y se toman otras determinaciones	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 169 de abril 26 de 2020	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 176 de julio 27 de 2020	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Decreto en el cual se imparten medidas de protección para la población en alto riesgo de Bogotá por la pandemia de COVID-19.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Protocolo de aislamiento domiciliario para casos sospechosos y positivos de COVID-19	Documento técnico	Alcaldía de Bogotá	2020	Protocolo de aislamiento domiciliario para casos sospechosos y positivos de COVID-19	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 173 de julio 27 de 2020	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Por medio del cual se modifica el artículo 12 del Decreto 169 de 2020 "Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital"	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 614 de 2020	Decreto	Min TIC	2020	Por el cual se adiciona el título 18 a la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para establecer los canales oficiales de reporte de información durante las emergencias sanitarias	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 771 de 2020	Decreto	Min TIC	2020	Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 0498 de 2020	Resolución	Ministerio de Comercio Exterior	2020	Gobierno Nacional define subsectores de la industria de manufacturas a los que se les permitirá derecho de circulación a partir de este lunes 27 de abril y verificación del cumplimiento de los controles por parte de las entidades distritales o municipales	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución MinSalud 1513 (1-Sep/2020)	Resolución	Ministerio de salud	2020	Protocolo de BioSeguridad en Espacio Público para Personas, Familias y Comunidades.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Lineamientos nueva realidad 21 SEP 2020	Documento administrativo	Alcaldía de Bogotá	2020	Situación actual Costo epidemiológico bajo Cambios Nueva realidad - medidas a implementar Convenio EPS	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 207 de 21 sept	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Por medio del cual se imparten las instrucciones necesarias para preservar el orden público, dar continuidad a la reactivación económica y social de Bogotá D.C., y mitigar el impacto causador lapandemia de Coronavirus SARS-Cov-2 (COVID-19) en el periodo transitorio de nueva realidad	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 208 de 21 sept	Decreto	Alcaldía de Bogotá	2020	Por medio del cual se establece una medida transitoria de restricción de circulación vehicular en la ciudad de Bogotá y se dictan otras disposiciones."	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolución 257	Resolución	Secretaría distrital de Movilidad	2020	"Por la cual se reglamenta el artículo 2 del Decreto Distrital 208 de 2020"	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA



Decreto 1287	Decreto	MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECH .	2020	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la seguridad de los documentos firmados durante el trabajo en casa, en el marco de la Emergencia Sanitaria. Entes gubernamentales	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 1297	Decreto	Ministerio del Interior	2020	Por el cual se proroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19. Y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable"	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Resolucion 777	Resolución	Ministerio del Trabajo	2021	Establece los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del estado y adopta el protocolo general de bioseguridad que permita el desarrollo de estas.	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA
Decreto 580	Decreto	Ministerio del Interior	2021	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual	Desde su promulgación	X	TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR CUALQUIER TIPO DE CONTRATACION	X	Cumplimiento a las disposiciones establecidas mediante documentos aprobados y divulgados en el SGSST. Si aplica a Barnes de Colombia)	Modificarlo cuando existan nuevas normas.	INFORMATIVA

Vigencia 07/07/2021









Table with columns: ID, CATEGORIA, SUBCATEGORIA, DESCRIPCION DEL PROYECTO, ESTADO, FECHA DE PRESENTACION, etc. The table contains 40 rows of project data, including details like 'Ley de Presupuesto', 'Ley de Presupuesto', and 'Ley de Presupuesto'.







































Table with columns: ID, AÑO, CODIGO, DESCRIPCION, TIPO DE OBRA, ESTADO, VALOR, etc. The table contains 40 rows of project data with various colored cells (red, yellow, green) indicating different statuses or categories.







#### Anexo 4. Programas de seguridad y salud en el trabajo – programa químico

		<b>PROGRAMAS DE SGSST</b>		CÓDIGO G3A-PL- 20	VERSION 1.0 2021 Pág 1										
Fecha de actualización:															
<b>OBJETIVO(S):</b>		Prevenir la aparición de Enfermedades Laborales, accidentes de trabajo y emergencias por medio del establecimiento de unas actividades que se llevarán a cabo el procedimiento de recepción, almacenamiento, identificación y manipulación de sustancias químicas en BARNES DE COLOMBIA S.A.													
<b>POTENCIALES RIESGOS:</b>		Explosiones, derrames, accidentes de trabajo, enfermedades laborales.													
<b>RECURSOS:</b>		ASESORIAS INGENIERO QUIMICO, CAPACITACIONES, MATERIAL POP, CARTELERAS													
<b>INDICADORES:</b>		Seguimiento	<b>Fórmula:</b>	Actividades ejecutadas / Actividades Programadas X 100	<b>Meta:</b>	≥	90%	<b>No. INDICADOR</b>							
		Eficacia	<b>Fórmula:</b>	Resultado Alcanzado / Resultado Esperado X 100	<b>Meta:</b>	≥	90%								
#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACIÓN
1	INSPECCION EN PLANTA	COORDINADOR SISOMA								1	1				







**ANALISIS**



Se comenzó a trabajar en el programa de sustancias químicas desde el mes de agosto, donde se inició por una inspección en todas las áreas de la compañía, para actualizar la matriz de sustancias químicas. Además en el mes de octubre se realizó entrega a todas las áreas un kit de control de derrames para la contención en caso de derrames. También en noviembre y diciembre al tener la matriz de sustancias químicas se comenzó a gestionar la consecución de las fichas técnicas y hojas de seguridad de todos los productos químicos.

**PLAN DE ACCIÓN**

Análisis		RESPONSIBLE	FECHA
Seguir con el fortalecimiento del programa de sustancias químicas, con las siguientes actividades: incluir siguientes actividades en programa Químico: 1.		COORDINADOR SISOMA	
6	ACTAS DE COMPROMISO Y ENTREGA DE SUSTANCIAS QUIMICAS	COORDINADOR SISOMA	
3	CONSOLIDACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS (FISICAMENTE)	COORDINADOR SISOMA /JEFES DE PROCESO	
8	TERMINAR CONSECUSION DE FICHAS TECNICAS	COORDINADOR SISOMA	
9	TERMINAR CONSECUSION DE HOJAS DE SEGURIDAD	COORDINADOR SISOMA	
10	REALIZACION DE TARJETAS DE EMERGENCIA	COORDINADOR SISOMA	
7	PROCEDIMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS	COORDINADOR SISOMA	
12	MATRIZ DE SUSTANCIAS QUIMICAS Y PLANOS	COORDINADOR SISOMA	
5	REUNION DE AVANCE	GERENCIA GENERAL	
17	ATRILES DE HOJAS DE SEGURIDAD	COORDINADOR SISOMA	

11	ELABORACION DE ETIQUETA DE IDENTIFICACION SGA	COORDINADOR SISOMA	
13	MARCACION DE ETIQUETAS EN AREAS DE ALMACENAMIENTO	COORDINADOR SISOMA	
14	CAPACITACION COMPRAS	COORDINADOR SISOMA	
15	CAPACITACION SGA	ARL	
4	CAPACITACION RIESGO QUIMICO	ARL	
16	DIVULGAR PROCEDIMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS	COORDINADOR SISOMA	
18	VALIDACION DE ALMACENAMIENTO	COORDINADOR SISOMA	
19	REVISION DE KIT CONTROL DE DERRAMES	COORDINADOR SISOMA	
20	REVISION DE INDICADORES	COORDINADOR SISOMA	

**ANEXO 5. Programa contra caídas**

		<p align="center"><b>PROGRAMAS DE SGSST</b></p>			<p>CÓDIGO G3A-PL- 20</p>	<p>VERSION 1.0 2021 Pág 1</p>									
<p>Fecha de actualización:</p>															
<p><b>OBJETIVO(S):</b></p>		<p align="center"><b>Diseñar e implementar el Programa Prevención de Protección Contra Caídas, con el fin de disminuir los factores de riesgo asociados a esta actividad; a través de controles preventivos y de protección, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1409 de 2012, en relación al Trabajo en alturas.</b></p>													
<p><b>POTENCIALES RIESGOS:</b></p>		<p align="center"><b>Caidas de trabajo en alturas, muerte.</b></p>													
<p><b>RECURSOS:</b></p>		<p align="center"><b>ELEMENTOS DE PROTECCION CONTRA CAIDAS, CAPACITACIONES, EXAMENES MEDICOS, MATERIAL POP</b></p>													
<p><b>INDICADORES:</b></p>		<p>Segui miento</p>	<p><b>Fórmula:</b></p>	<p>Actividades ejecutadas / Actividades Programadas X 100</p>	<p><b>Meta:</b></p>	<p>≥</p>	<p>90%</p>	<p align="center"><b>No. INDICADOR</b></p>							
		<p>Eficaci a</p>	<p><b>Fórmula:</b></p>	<p>Resultado Alcanzado / Resultado Esperado X 100</p>	<p><b>Meta:</b></p>	<p>≥</p>	<p>90%</p>								
#	ACTIVIDADES	RESPONS ABLE	ENE	FE B	MA R	AB R	MA Y	JUN	JUL	AG O	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACION
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
1	IDENTIFICA CION DE ACTIVIDADE S DE ALTURAS	COORDI NADOR SISOMA/ JEFES DE									1				

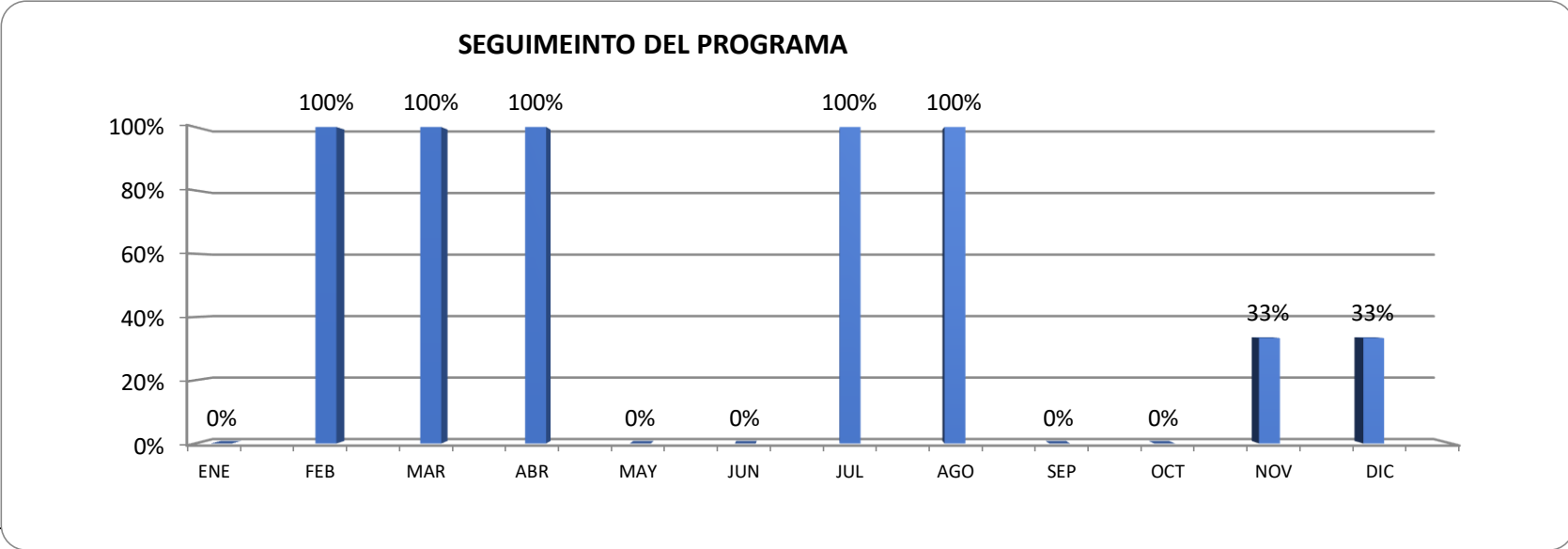




		PROCESO	
11	REVISION DE INDICADORES	COORDINADOR SISOMA	1

SEGUIMIENTO	
ACTIVIDADES EJECUTADAS MES	
ACTIVIDADES PROGRAMADAS MES	
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MES	

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
0	1	1	1	0	0	1	1	4	4	3	3
0%	100%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	33%	33%





**ANALISIS**

En el mes de febrero se hizo un analisis del programa contra caidas y se evaluaron las necesidades de compra de equipos de proteccion contra caidas; se compro todos los EPCC necesarios certificados, y se recogieron todos los arnes y eslingas en y que estaban deteriorados no certificados y se dispusieron como residuos ordinarios. Tambien se colocaron en estandarizacion los documentos de Permiso de trabajo en alturas, analisis de trabajo seguro e inspeccion de equipos cntra caidas, y se capacito al personal que trabaja en alturas con respecto diligenciamiento de los formatos. Se comenzaron a utilizar los respectivos formatos desde el mes de julio, cumpliendo con los requisitos de la RES. 1409 / 2012. Tambien se comenzo a reanudar los reentrenamientos de cursos de trabajos en alturas.

**PLAN DE ACCIÓN**

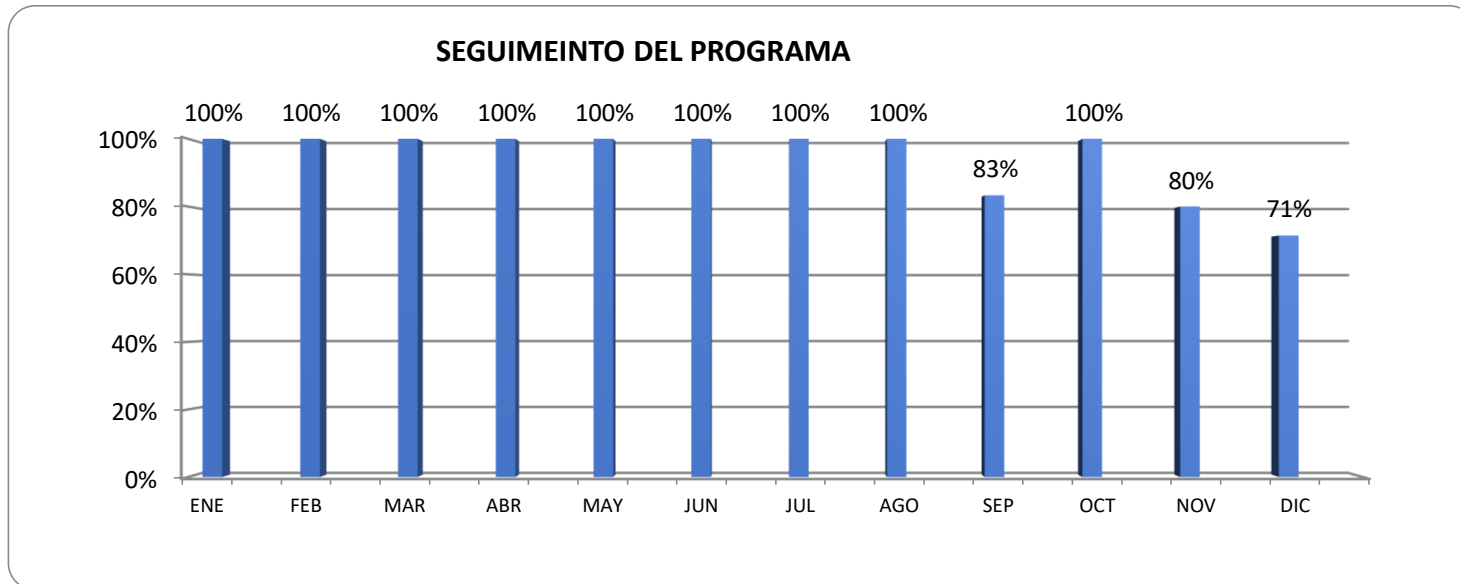
<b>Analisis</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
Seguir con el fortalecimiento del programa de proteccion contra caidas, con las siguientes actividades: incluir siguientes actividades en programa Quimico: 1.	COORDINADOR SISOMA	
REUNION PERSONAL CAPACITADO TRABAJO EN ALTURAS	COOR. SISOMA/ PERSONAL ALTURAS	
CAPACITACION DE NUEVOS Y REENTRENAMIENTO DE CURSO AVANZADO DE ALTURAS	COOR. SISOMA/ PERSONAL ALTURAS	
REALIZAR PERMISO DE TRABAJO EN ALTURAS, INSPECCION DE EQUIPOS Y ANALISIS DE TRABAJO SEGURO	COOR. SISOMA/ PERSONAL ALTURAS	
INSPECCION ANUAL DE EQUIPOS	PROVEEDOR	
REVISION DE MEDIOS DE ACCESO (ANDAMIOS, COMPRAS DE ESCALERAS)	COOR. SISOMA/ PERSONAL ALTURAS	

MANEJO DE CONTRATISTAS	COORDINADOR SISOMA/ JEFES DE PROCESO	
REVISION DE INDICADORES	COORDINADOR SISOMA	





<b>SEGUIMIENTO</b>	ENE	FEB	MA R	ABR	MAY	JUN	JUL	AG O	SEP	OCT	NOV	DIC
ACTIVIDADES EJECUTADAS MES	5	4	4	5	4	6	7	5	5	5	4	5
ACTIVIDADES PROGRAMADAS MES	5	4	4	5	4	6	7	5	6	5	5	7
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MES	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	83%	100%	80%	71%





**ANALISIS**

Se logro realizar el 90% de las actividades del programa de saneamiento basico como lo es el suministro de agua potable, control de roedores y vectores, fumigaciones semestrales, inspecciones, disposiciones de residuos peligrosos. Tambien se realizaron requerimiento externos de medicion devertimientos. Ademas mejoro los puntos ecologicos de la planta de produccion actualizando señalizacion y realizando el cambio de las canecas deterioradas.

**PLAN DE ACCIÓN**

Análisis	RESPONSIBLE	FECHA
Seguir realizando las actividades del programa de manejo de residuos y saneamiento básico. Es importante definir con la gerencia general el registro como generador de residuos peligrosos ante las autoridades ambientales, conforma al art. 28 del decreto 4741 de 2005.	Coordinados SISOMA	

## Anexo 7. Psicosocial



		PROGRAMAS DE SGSST		CÓDIGO G3A-PL-20		VERSION 1.0 Pág 1												
Fecha de actualización:																		
<b>OBJETIVO(S):</b>		Prevenir las posibles alteraciones de índole psicosocial, en relación con el trabajo, mediante la identificación, evaluación y control de los factores psicosociales generando estrategias que mejoren las condiciones intralaborales, extra laborales y estrés a los cuales se encuentra expuestos los trabajadores de BARNES DE COLOMBIA S.A.																
<b>POTENCIALES RIESGOS:</b>		ESTRÉS, ENFERMEDAD, MAYOR AUSENTISMO, ACCIDENTALIDAD.																
<b>RECURSOS:</b>		CAPACITACIONES, MATERIAL POP, CARTELERAS, PSICOLOGOS																
<b>INDICADORES:</b>		Seguimiento	<b>Fórmula:</b>	Actividades ejecutadas / Actividades Programadas X 100				<b>Meta:</b>	≥	90%		<b>No. INDICADOR</b>						
		Eficacia	<b>Fórmula:</b>	Resultado Alcanzado / Resultado Esperado X 100				<b>Meta:</b>	≥	90%								
#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT		NOV		DIC		OBSERVACIÓN
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	
1	APLICACIÓN DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	ARL / COORDINADOR SISOMA											1		1			
2	CAPACITACION DE LIDERAZGO	ARL									1							
3	CAPACITACION DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	ARL													1			





Análisis	RESPONSABLE	FECHA
Realizar las actividades planeadas para el programa de riesgo psicosocial;	Coordinador SISOMA	
APLICACIÓN DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	ARL / COORDINADOR SISOMA	
CAPACITACION DE LIDERAZGO	ARL	
CAPACITACION DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	ARL	
CAPACITACION DE TRABAJO EN EQUIPO	ARL	
CAPACITACION DE MANEJO DE ESTRÉS	ARL	
REUNION Y CAPACITACION COMITÉ DE CONVIVENCIA	COORDINADOR SISOMA / COMITÉ DE CONVIVENCIA	
REVISION DE INDICADORES	COORDINADOR SISOMA	

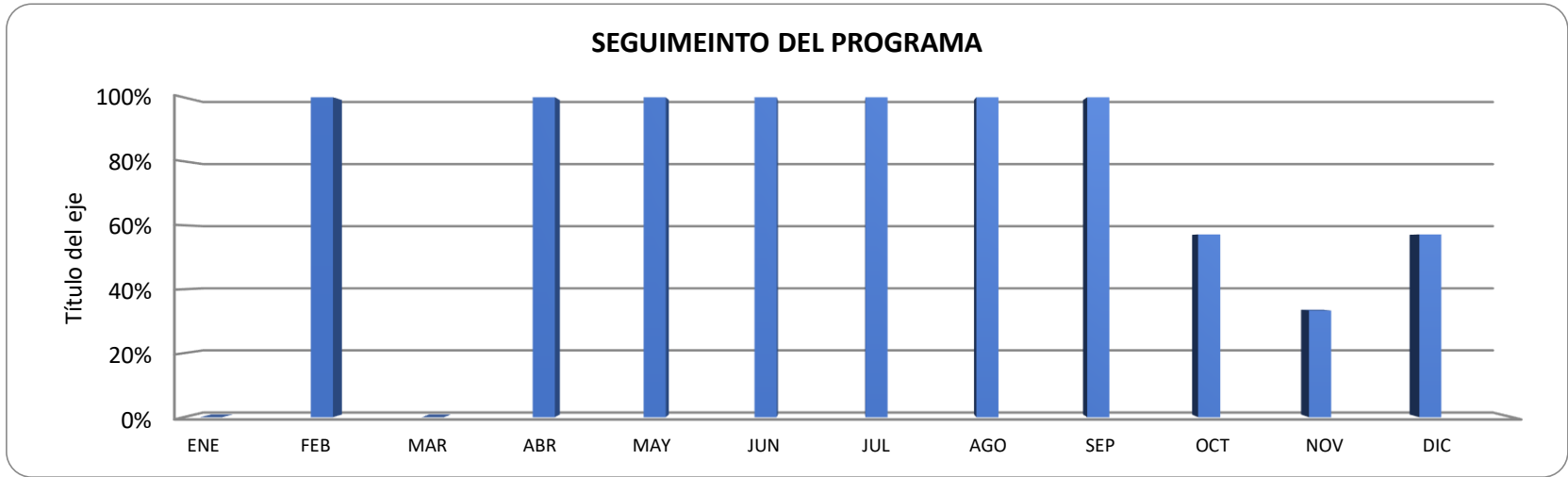
**Anexo 8. Salud**

				PROGRAMAS Pág 1 DE SGSST			
Fecha de actualización:							
<b>OBJETIVO(S):</b>		PREVENIR LA OCURRENCIA O PROGRESIÓN DE ENFERMEDADES Y LESIONES DE ORIGEN LABORAL A NIVEL VISUAL, AUDITIVO, RESPIRATORIO, OSTEOMUSCULAR					
<b>POTENCIALES RIESGOS:</b>		INCUMPLIMIENTO NORMATIVIDAD, LESIONES EN EL TRABAJADOR, DETERIORO DE LAS CONDICIONES LABORALES					
<b>RECURSOS:</b>		CAPACITACIONES, MATERIAL POP, CARTELERAS, PROFESIONALES EXTERNOS					
<b>INDICADORES:</b>		<b>PROCESO:</b> (4) Intervención de los peligros identificados y riesgos priorizados	<b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Riesgos intervenidos}}{\text{Riesgos identificados}} \times 100$	<b>Meta:</b>	$\geq$	90%	<b>No. INDICADOR</b>
		<b>PROCESO:</b> (8) Desarrollo de los programas de vigilancia de acuerdo	<b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Programas Diseñados}}{\text{Programas aplicados}} \times 100$	<b>Meta:</b>	$\geq$	90%	

	con el análisis de condiciones de salud y de trabajo y los riesgos priorizados						
	<b>RESULTADO:</b> (6) Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa	<b>Fórmula:</b>	Numero de actividades ejecutadas/ Número de actividades planeadas X 100	<b>Meta:</b>	$\geq$	90%	
	<b>RESULTADO:</b> Incidencia de enfermedad laboral	<b>Fórmula:</b>	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	<b>Meta:</b>	$\leq$	0,01	

	<b>RESULTADO:</b> Prevalencia enfermedad laboral	<b>Fórmula:</b>	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	<b>Meta:</b>	≤	5,00												
#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MA	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT		NOV		DIC	OBSERVACIÓN	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
1	<b>FASE DIAGNÓSTICA:</b> ELABORACIÓN Y FIRMA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	Coord. SISOMA				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	REALIZAR TAMIZAJE BASAL O LÍNEA PUNTO DE PARTIDA DE CADA PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO	Profesional externo									1	1	1	1				
3	TABULAR Y REALIZAR INFORME DIAGNÓSTICO	Profesional externo									1	1	1	1				
4	MEDICIÓN AMBIENTAL DEL FACTOR DE RIESGO QUE APLIQUE	Profesional externo													1			
5	SOLICITUD Y ENVÍO DE BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DETALLADA AL PROFESIONAL ESPECIALIZADO, POR PARTE DE LA IPS PARA ANÁLISIS	Profesional externo						1	1	1	1							
6	SELECCIÓN DE CASOS ACORDE A BASE Y VARIABLES SINTOMATOLÓGICAS POR CADA PROGRAMA DE VIGILANCIA	Profesional externo									1	1	1	1	1	1	1	
7	<b>FASE DE CARACTERIZACIÓN:</b> CARACTERIZACIÓN DEL RIESGO EN LAS ÁREAS POR MEDIO DE INFORME CON REGISTRO FOTOGRÁFICO	Profesional externo				1	1						1	1				





#### ANALISIS

Se realiza la firma del consentimiento informado de todos los trabajadores con respecto a la participacion de los sistemas de vigilancia epidemiologica, tambien se realizo tamizaje o linea punto de partida de cada programa de vigilancia epidemiologico (auditivo, respiratorio y visual), con su respectiva tabulacion e informe diagnostico. Se realizo un informe general de condiciones de salud donde se tomo como base una informe de la ips con respecto a los exámenes de ingreso y el historial de ausentismo por causa medica. Tambien se seleccionaron los casos medicos a los cuales hay que realizar seguimiento de acuerdo a los programas de vigilancia epidemiologica. Se reforzo cada programa de vigilancia con capacitaciones de conservacion visual, respiratoria, auditiva y de estilos de vida y trabajo saludables.

#### PLAN DE ACCIÓN

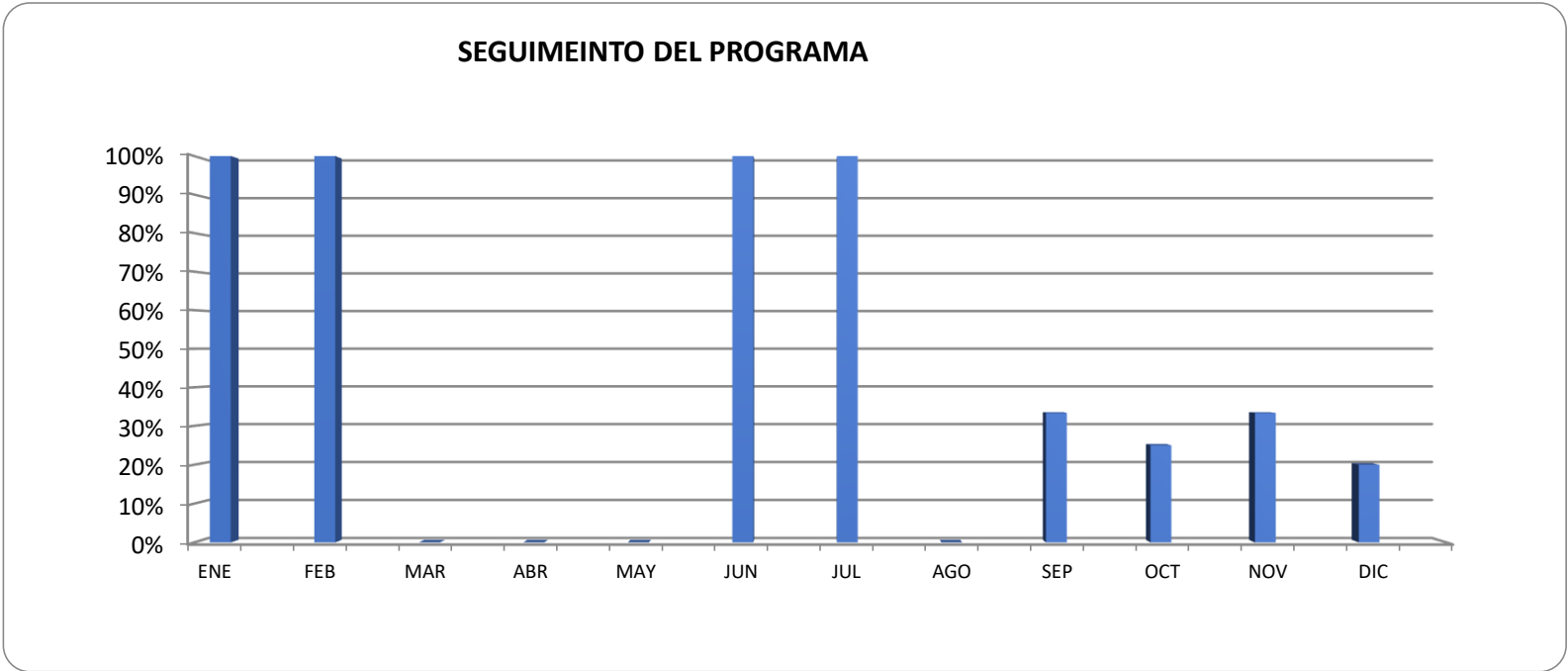
Analysis	RESPONSIBLE	FECHA
Realizar seguimiento a casos seleccionados dentro de cada programa de vigilancia epidemiologico y realizar entrevistas, exámenes medicos, mediciones ambientales, y capacitaciones que refuerzen los programas y finalmente la disminucion en la aparecion de caos medicos.	Coordinador SISOMA	







SEGUIMIENTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ACTIVIDADES EJECUTADAS MES	1	1	0	0	0	1	3	0	1	1	2	1
ACTIVIDADES PROGRAMADAS MES	1	1	0	0	0	1	3	0	3	4	6	5
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MES	100%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	33%	25%	33%	20%



**ANALISIS**

Se logró realizar el diagnostico de riesgo mecánico y divulgar a los jefes de área, logrando distribuir las tareas a los jefes de proceso para la reducción de los riesgos mecánicos en cada área. Además se realizó el inventario de herramientas, equipos y maquinaria.

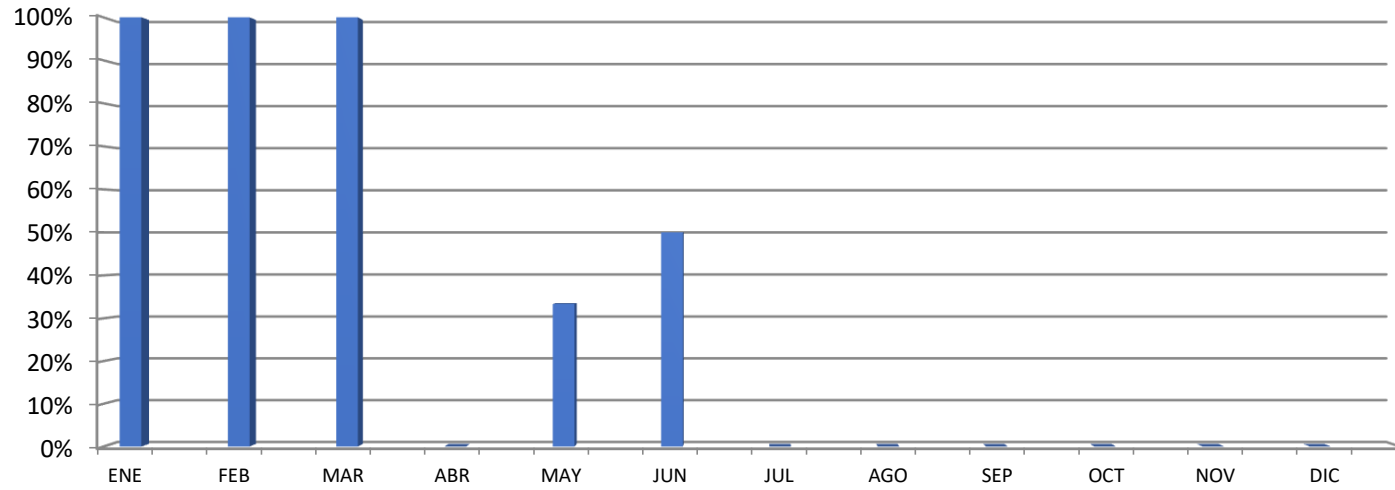
**PLAN DE ACCIÓN**

	Análisis	RESPONSIBLE	FECHA	
	Incluir maquinaria o herramientas nuevas, divulgar los procedimientos de trabajo seguro, y publicarlos, además de seguir realizando las tareas de señalización y capacitación.	Coordinador SISOMA		





### SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA



#### ANALISIS

No se logro cumplir con todas las actividades planteadas en el programa de almacenamiento, pues solo se alcanzo a diseñar y caracterizar las condiciones y recursos de almacenamiento.

#### PLAN DE ACCIÓN

Analisis

RESPONSABLE

FECHA

	<p>Realizar a cada area las recomendaciones de almacenamiento seguro y los estandares de trabajo seguro, y las respectivas capacitaciones programadas.</p>	<p>Coordinador SISOMA</p>		
--	--	---------------------------	--	--



MATRIZ PRESUPUESTO SGSST

CODIGO G4A-Z-09

VIGENCIA 01/01/2018 PAGINA 1



Table with columns: Certificación, Área, ENERO P, ENERO R, FEBRERO P, FEBRERO R, MARZO P, MARZO R, ABRIL P, ABRIL R, MAYO P, MAYO R, JUNIO P, JUNIO R, JULIO P, JULIO R, AGOSTO P, AGOSTO R, SEPTIEMBRE P, SEPTIEMBRE R, OCTUBRE P, OCTUBRE R, NOVIEMBRE P, NOVIEMBRE R, DICIEMBRE P, DICIEMBRE R, Presupuesto. Rows include categories like Seguridad Industrial, Medicinas Preventiva, Higiene y saneamiento industrial, and Mejora Continua.




Presupuesto 2021

\$ 345.300.000

REVISO ESPERANZA INFANTE DIRECTOR DE TALENTO HUMANO

APROBO RIGOBERTO DIAZ GERENTE GENERAL

## Anexo 12. Responsabilidades roles y responsabilidades del empleador

		<p>MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO G3A-Z-27</p>		<p>VERSIÓN 1.0 PAG 1</p>			
<p>ROLES Y RESPONSABILIDADES EMPLEADOR</p>							
CARGO	ROL	RESPONSABILIDADES	RENDICIÓN DE CUENTAS	FIRMA RECIBIDO Y ACEPTADO			
<p>EMPLEADOR: BARNES DE COLOMBIA; REPRESENTANTE LEGAL: JAIRO AUGUSTO MOJICA; GERENTE: RIGOBERTO PAZ FLORIAN</p>	  <p><b>ALTA DIRECCIÓN</b></p>	<p>Definir, firmar y publicar las políticas, objetivos y metas del sistema; al igual que revisar y firmar la autoevaluación del SG-SST y el plan de Trabajo Anual en SST .</p> <p>Comprobar ante las autoridades competentes de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple con las normas del sistema de gestión para la protección de los trabajadores. Firmar las notificaciones enviadas a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se presenten.</p> <p>Suministrar los recursos técnicos, tecnológicos, humanos y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST, firmando presupuesto establecido</p> <p>Designar el representante de seguridad y salud en el trabajo, proporcionando los medios necesarios para el normal desempeño de sus funciones, cumpliendo el perfil establecido en la resolución 0312 de 2019, garantizando la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Nombrar los representantes de la Dirección para el SG-SST así como sus representantes en los diferentes comités; Permitir la constitución y funcionamiento del Comité Paritario, de convivencia y brigadas de emergencias, auspiciando su participación en el desarrollo del sistema de gestión.</p> <p>Asistir a las reuniones del sistema de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.</p> <p>Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos.</p> <p>Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.</p> <p>Realizar inspecciones gerenciales semestralmente</p> <p>Garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales</p> <p>Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</p> <p>Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.</p>	<p>ANUALMENTE SE REQUIERE PRESENTAR INFORME RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES AQUÍ PLANTEADAS Realizar la rendición de cuentas al interior de la empresa;</p>				





MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
G3A-Z-27

VERSIÓN 1.0




VGIGENCIA:






ROLES Y RESPONSABILIDADES JEFES DE ÁREA

CARGO	ROL	RESPONSABILIDADES	RENDICIÓN DE CUENTAS	FIRMA RECIBIDO Y ACEPTADO
JEFES DE ÁREA - RESPONSABLES DE PROCESO	 <p style="text-align: center;"><b>JEFATURAS</b></p>	<p>Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos; reportando riesgos, propiciando soluciones estratégicas</p> <p>Conocer los avances, resultados, operación y efectividad de las acciones emprendidas en el SG-SST, Realizar aportes en la construcción y ejecución de planes de acción.</p> <p>Verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo del personal que tenga a cargo.</p> <p>Promover la comprensión de la política en los trabajadores.</p> <p>Apoyar la ejecución de inspecciones de seguridad en su área.</p> <p>Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la permanente retroalimentación de los procesos, planes y programas de su responsabilidad mediante la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora</p> <p>Participar de las actividades programadas en el sistema de gestión de seguridad de salud en el trabajo.</p> <p>Seguir las instrucciones de los brigadistas y coordinadores de emergencia en simulacros y eventos reales.</p> <p>Cumplir con los requisitos legales aplicables a cada uno de los procesos, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.</p> <p>Presentar para aprobación, los recursos necesarios para el óptimo desarrollo del SG-SST en su área.</p> <p>Participar en la investigación de accidentes de trabajo ocurridos en su área; Participando en la construcción y ejecución de planes de acción.</p>	<p style="text-align: center;">ANUALMENTE SE REQUIERE PRESENTAR INFORME RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES AQUÍ PLANTEADAS</p>	



### Anexo 13. Roles y responsabilidad del trabajador

		MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO G3A-Z-27	VERSIÓN 1.0	
ROLES Y RESPONSABILIDADES TRABAJADORES				
CARGO	ROL	RESPONSABILIDADES	RENDICIÓN DE CUENTAS	FIRMA RECIBIDO Y ACEPTADO
TRABAJADORES		<p>Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal así como de los dispositivos de control asignados por la empresa para el desarrollo de sus labores.</p> <p>Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.</p> <p>Trabajar en forma responsable y seria evitando actuar con descuido o brusquedad y jugar en las áreas de trabajo o circulación.</p> <p>Solicitar inmediata prestación de Primeros Auxilios en caso de lesión accidental por simple que parezca e informar sobre el asunto al jefe inmediato.</p> <p>Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Procurar el cuidado integral de su salud.</p> <p>Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.</p> <p>Cumplir las normas y reglamentos de la empresa</p> <p>Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades y comités que se realicen en la empresa.</p> <p>Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.</p> <p>Participar activamente en las actividades y capacitaciones de SST: Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario, convivencia laboral.</p> <p>Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.</p>	ANUALMENTE SE REQUIERE PRESENTAR INFORME RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES AQUÍ PLANTEADAS	

## Anexo 14. Responsabilidades del copasst

		<b>MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> G3A-Z-27		VERSIÓN 1.0		VIGENCIA: 20/06/2018 PAG 1				
<b>ROLES Y RESPONSABILIDADES COPASST</b>										
										
<b>CARGO</b>		<b>ROL</b>		<b>RESPONSABILIDADES</b>			<b>RENDICIÓN DE CUENTAS</b>		<b>FIRMA RECIBIDO Y ACEPTADO</b>	
COPASST		<b>Representante de los Trabajadores y el empleador en materia de Seguridad y Salud en el trabajo</b>		Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.			ANUALMENTE SE REQUIERE PRESENTAR INFORME RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES AQUÍ PLANTEADAS			
			Sugerir el establecimiento de medidas correctivas a condiciones de riesgo identificadas en los lugares y ambientes de trabajo.							
			Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.							
			Colaborar en la investigación y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales e indicar las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.							
			Visitar periódicamente las instalaciones.							
			Participar en la elaboración de los planes de capacitación en seguridad y salud en el trabajo							
			Apoyar en la ejecución de auditorias internas.							
			Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.							
			Actuar como instrumento de vigilancia en los lugares de trabajo e informar sobre el estado de ejecución del sistema de gestión, verificando el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual de la empresa							
			Asistir y participar en las reuniones programadas, sugerir medidas correctivas preventivas y de mejora							
			Desarrollo de reunión mensual de forma ordinaria y de forma extraordinaria antes de cinco días cuando se presente el accidente de trabajo para realizar la investigación correspondiente							

### Anexo 15. Responsabilidades del comité de convivencia

		MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO G3A-Z-27	VERSIÓN 1.0	VGIGENCIA: 20/06/2018 PAG 1	
ROLES Y RESPONSABILIDADES COMITÉ DE CONVIVENCIA					
CARGO	ROL	RESPONSABILIDADES	RENDICIÓN DE CUENTAS	FIRMA RECIBIDO Y ACEPTADO	
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	<b>Organismo analista en caso de presuntas quejas de acoso laboral</b>	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	ANUALMENTE SE REQUIERE PRESENTAR INFORME RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES AQUÍ PLANTEADAS		
		Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.			
		Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.			
		Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.			
		Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos			
		Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.			
		Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.			
		Realizar reuniones trimestrales y elaborar acta de reunión			
		Generar mecanismos de apoyo a la prevención y manejo de casos de posible acoso laboral dentro de la empresa			
		Socializar mecanismos de reporte de posible acoso laboral dentro de la empresa			
		Realizar apoyo a la gestión de bienestar de la empresa			













## **POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE EMERGENCIAS**

Para BARNES DE COLOMBIA S.A., una de sus prioridades es el diseño e implementación de un plan de emergencias y contingencias, apoyado desde la Gerencia, el cual va encaminado a brindar seguridad y protección que garanticen la integridad física y psicológica de sus Trabajadores en caso de una emergencia colectiva, así mismo salvaguardar sus bienes y recursos físicos. Con el propósito de dar cumplimiento a lo anterior se establecen los siguientes parámetros:

- Cumplir con la normatividad vigente nacional sobre el tema de emergencias y desastres.
- Destinar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de prevención, mitigación y recuperación.
- La responsabilidad porque el plan sea efectivo será de todos los niveles de la organización.
- Todos los ocupantes serán responsables por su seguridad mediante la adopción de prácticas seguras y continuas de evacuación a través de las rutas y salidas establecidas hasta los lugares de menor riesgo.
- La conservación de la salud y la protección de sus ocupantes, serán prioridad sobre cualquier otra situación y en las actividades (simulacros, simulaciones), se tomarán las medidas de seguridad necesarias y oportunas de quienes participen.

Las Actividades de divulgación, educación y simulación serán responsabilidad del área de Talento Humano, las cuales serán desarrolladas de forma periódica.

**Representante Legal**  
**RIGOBERTO PAEZ FLORIAN**  
**C.C. 79104039**



## **POLITICA DE NO CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL, DROGAS, JUEGOS Y OTRAS ADICCIONES**

Está soportada con medidas preventivas a través del desarrollo de charlas, boletines, folletos y afiches informativos publicados en los sitios de trabajo, así mismo, su divulgación será realizada en el proceso de inducción de cada uno de los trabajadores que ingresan a la compañía.

Los empleados, contratistas y visitantes que se encuentren dentro de las instalaciones de BARNES DE COLOMBIA S.A., se comprometen a cumplir las siguientes disposiciones con el objeto de asegurar su sobriedad, buen estado físico, psicológico en un entorno de vida saludable para el desempeño de sus funciones o actividades, por lo tanto:

- No se permite el ingreso de personal en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
- No se permite el consumo de alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la organización.
- En caso de presentarse la situación se seguirá el instructivo establecido para la realización de pruebas de alcoholimetría.
- El personal de seguridad y los responsables de cada área están autorizados para impedir el ingreso de personal al sitio de trabajo cuando sean encontrados bajo efectos de alcohol o drogas. Así mismo, es su responsabilidad informar al área de Talento Humano sobre lo ocurrido.
- La empresa a través de sus coordinadores y supervisores realizará seguimiento del Comportamiento del personal a su cargo y en caso del incumplimiento de esta política se realizará una diligencia de descargos en compañía de dos testigos que ratificarán el estado de alicoramiento de la persona, enmarcado en el Reglamento interno de trabajo.
- Se deben respetar los espacios destinados como libres de humo de cigarrillo y otros.
- Se desarrollaran actividades periodicas en pro de la prevención y conocimiento en temas relacionados con esta política, tales como campañas de sensibilización, sensibilización de consecuencias del uso y/o abuso de dichas sustancias y/o adicciones.

Quienes incumplan esta política serán objeto de acciones disciplinarias incluyendo la Terminación del contrato y no se autorizará el acceso al sitio de trabajo.

La política de Barnes de Colombia S.A. con respecto a la posesión, uso y venta de alcohol, y sustancias adictivas, se acoge a la legislación nacional vigente, por lo que prohíbe la posesión, uso y venta de alcohol o sustancias adictivas en las instalaciones de la compañía, en las instalaciones de los clientes y en los vehículos de trabajo; así mismo está terminantemente prohibido, y calificado como falta grave.

Quienes incumplan esta política serán objeto de acciones disciplinarias incluyendo la terminación del contrato y no se autorizará el acceso al sitio de trabajo.

---

**Representante Legal**  
**RIGOBERTO PAEZ FLORIAN**  
**C.C. 79104039**



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

En **BARNES DE COLOMBIA S.A.**, creemos en la importancia de establecer mecanismos para prevenir las conductas del acoso laboral, es por esto que se crea el comité de convivencia laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de nuestra empresa, establecerán las actividades que propendan la armonía entre quienes comparten su vida laboral y empresarial fomentando la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su trabajo.

Por lo anteriormente nombrado en **BARNES DE COLOMBIA S.A.**, se realizarán actividades que incluyen:

- Sensibilización y capacitación sobre el acoso laboral.
- Capacitación en temas que fortalezcan el relacionamiento tales como el manejo de conflictos comunicación, relaciones interpersonales.
- Establecimiento de canales o mecanismos de reporte de presuntos casos o quejas de acoso laboral.
- Aseguramiento de la confidencialidad de la información, tanto para los integrantes del comité, como para las personas que reporten una presunta queja de acoso laboral.

**BARNES DE COLOMBIA S.A.** se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral según Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el reglamento interno de trabajo de **BARNES DE COLOMBIA S.A.**



---

**Representante Legal**  
**RIGOBERTO PAEZ FLORIAN**  
**C.C. 79104039**



## **POLITICA DE SEGURIDAD INFORMATICA**

Es política de Barnes de Colombia respetar todos los derechos de autor de software para computadoras y de adherirse a los términos de todas las licencias de software que posea Barnes de Colombia. El Departamento de Tecnología de Información de Barnes de Colombia tiene la responsabilidad de hacer que estos lineamientos sean respetados. Los usuarios de Barnes de Colombia tienen prohibido duplicar cualquier software licenciado, o documentación relacionada, para su uso dentro o fuera de las instalaciones de Barnes de Colombia a menos que Barnes de Colombia haya sido expresamente autorizada para hacerlo de acuerdo con el emisor de la licencia.

---

**Representante Legal**  
**RIGOBERTO PAEZ FLORIAN**  
**C.C. 79104039**



## **POLITICA DEL SGSST – SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

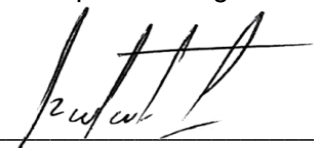
**BARNES DE COLOMBIA S.A., con Nit 860002455-7**, empresa de carácter privado dedicada a la producción y comercialización de sistemas de presión y contraincendio, y en su compromiso de hacer país y en desarrollo de su actividad, provee productos y servicios garantizando el cumplimiento de los requisitos del cliente, protegiendo al medio ambiente, Alcanzando los estándares de gestión de Calidad, control y de seguridad. Establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo apoyado a nivel gerencial, asegurando altos niveles de bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, contratistas, visitantes y comunidades.

### **Por lo anterior basa su política en:**

- Cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia en cuanto a seguridad y salud en el trabajo y seguridad integral. (RESULTADO)
- Procurar mantener el bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores de la empresa. (PROCESO)
- Responsabilizar a todos los niveles de dirección del mantenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados. (ESTRUCTURA)
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, incorporando el control de riesgos en cada una de las tareas. (ESTRUCTURA)
- Controlar cualquier riesgo estará en primer lugar de prioridades en el desarrollo de actividades, disminuyendo los accidentes de trabajo y los riesgos en su origen, basados en la mejora continua. (RESULTADO)
- Es responsabilidad de todos los trabajadores velar por su seguridad; la del personal bajo su cargo y la de la empresa. (PROCESO)

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Esta política será publicada y divulgada a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestada y demostrada por la alta gerencia.



---

**Representante Legal**  
**RIGOBERTO PAEZ FLORIAN**  
**C.C. 79104039**

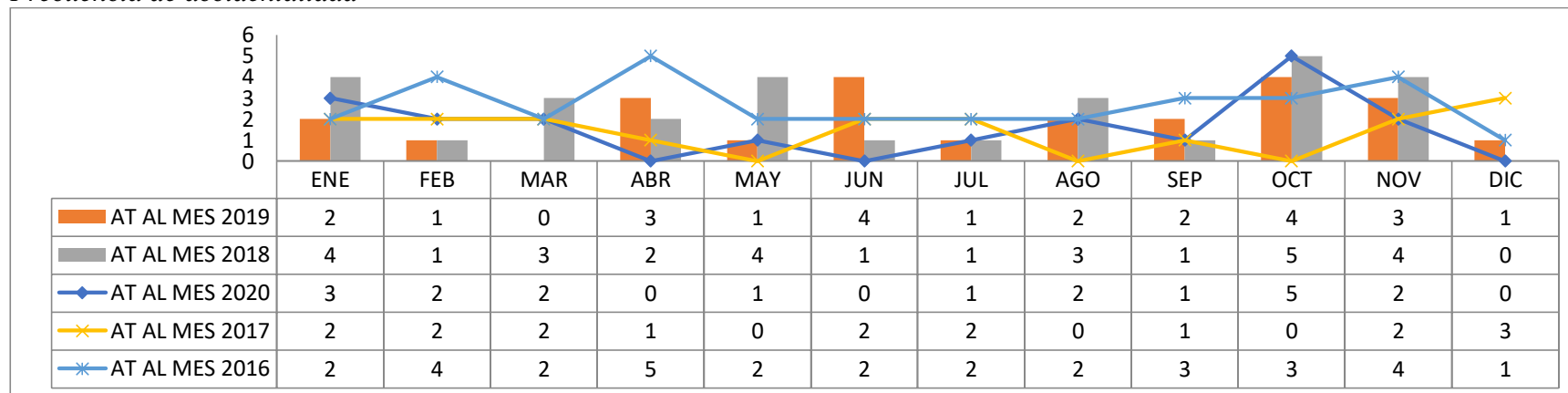


Anexo 19. Indices de accidentalidad.

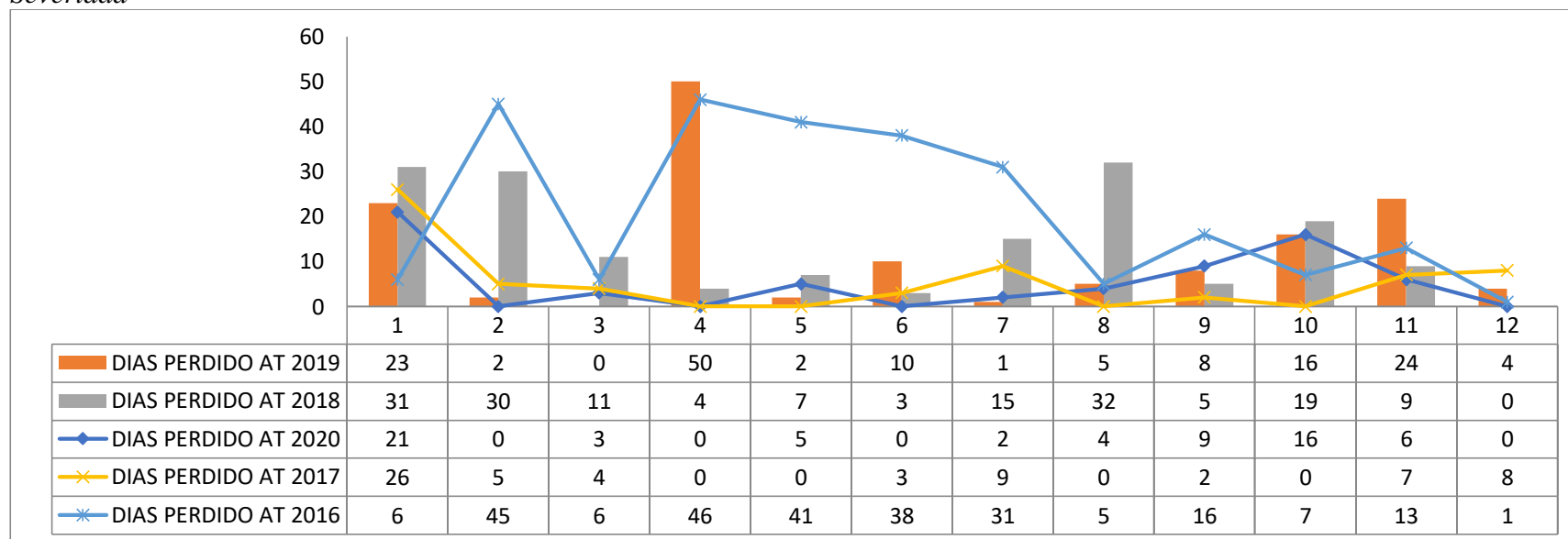
INDICES DE ACCIDENTALIDAD BARNES DE COLOMBIA S.A. 2020

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
AT AL MES 2020	3	2	2	0	1	0	1	2	1	5	2	0	19
AT AL MES 2019	2	1	0	3	1	4	1	2	2	4	3	1	24
AT AL MES 2018	4	1	3	2	4	1	1	3	1	5	4	0	29
AT AL MES 2017	2	2	2	1	0	2	2	0	1	0	2	3	17
AT AL MES 2016	2	4	2	5	2	2	2	2	3	3	4	1	32
AT AL MES 2015	1	4	1	0	1	1	2	1	2	4	2	4	23
AT AL MES 2014	5	1	1	2	3	2	1	3	1	4	0	3	26
AT AL MES 2013	4	2	0	1	2	2	1	1	1	0	2	1	17
AT AL MES 2012	3	4	2	3	1	1	1	2	1	0	1	6	25
AT AL MES 2011	0	2	4	5	5	3	1	1	2	2	0	1	26
AT AL MES 2010	0	2	1	1	2	2	3	1	1	0	1	4	18
DIAS PERDIDO AT 2020	21	0	3	0	5	0	2	4	9	16	6	0	66,00
DIAS PERDIDO AT 2019	23	2	0	50	2	10	1	5	8	16	24	4	145,00
DIAS PERDIDO AT 2018	31	30	11	4	7	3	15	32	5	19	9	0	166,00
DIAS PERDIDO AT 2017	26	5	4	0	0	3	9	0	2	0	7	8	64
DIAS PERDIDO AT 2016	6	45	6	46	41	38	31	5	16	7	13	1	255
DIAS PERDIDO AT 2015	3	11	3	5	4	3	6	3	11	44	7	23	123
DIAS PERDIDO AT 2014	16	5	2	9	22	2	2	32	2	10	0	9	111
DIAS PERDIDOS AT 2013	6	8	4	3	2	40	34	33	31	0	7	4	172
DIAS PERDIDOS AT 2012	7	29	3	9	2	1	0	6	3	0	3	12	75
DIAS PERDIDOS AT 2011	0	2	10	5	4	8	6	0	6	2	0	4	47
DIAS PERDIDOS AT 2010	0	11	9	2	6	16	7	15	1	0	3	10	80

### Frecuencia de accidentalidad



### Severidad

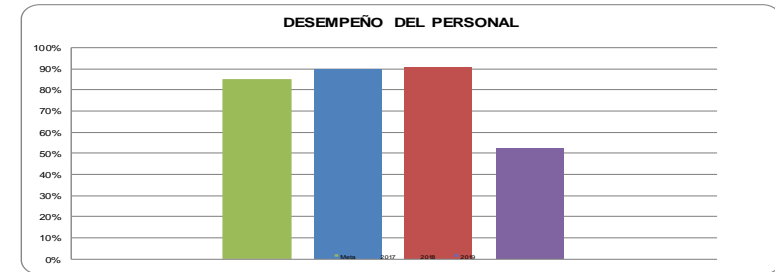
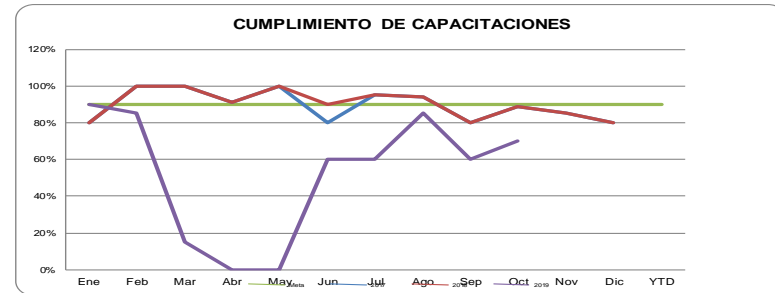
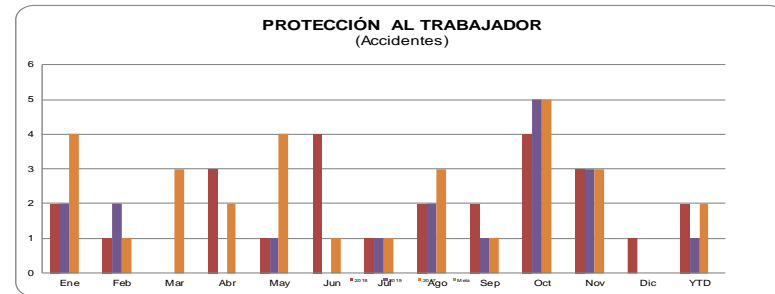






		<b>DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>	competentes / Total personal evaluado		Anual con análisis anual			SATISFACTORIO	75	Entre 80% y 85%
								CRÍTICO	40	Menor a: 80%

Mes	META PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	PROTECCIÓN AL TRABAJADOR	META CUMPLIMIENTO DE	CUMPLIMIENTO DE CAPACITACION	META DESEMPEÑO DEL PERSONAL	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ene-18	0	4	90%	80,0%	85%	89,5%
feb-18	0	1	90%	100,0%		
mar-18	0	3	90%	100,0%		
abr-18	0	2	90%	91,0%		
may-18	0	4	90%	100,0%		
jun-18	0	1	90%	80,0%		
jul-18	0	1	90%	95,0%		
ago-18	0	3	90%	94,0%		
sep-18	0	1	90%	80,0%		
oct-18	0	5	90%	89,0%		
nov-18	0	3	90%	85,0%		
dic-18	0	0	90%	80,0%		
<b>2018</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>90%</b>	<b>89,5%</b>	<b>85,0%</b>	<b>89,5%</b>
ene-19	0	2	90%	80,0%	85%	90,3%
feb-19	0	1	90%	100,0%		
mar-19	0	0	90%	100,0%		
abr-19	0	3	90%	91,0%		
may-19	0	1	90%	100,0%		
jun-19	0	4	90%	90,0%		
jul-19	0	1	90%	95,0%		
ago-19	0	2	90%	94,0%		
sep-19	0	2	90%	80,0%		
oct-19	0	4	90%	89,0%		
nov-19	0	3	90%	85,0%		
dic-19	0	1	90%	80,0%		
<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>90%</b>	<b>90,3%</b>	<b>85,0%</b>	<b>90,3%</b>
ene-20	0	2	90%	90,0%	85%	52,5%
feb-20	0	2	90%	85,0%		
mar-20	0	0	90%	15,0%		
abr-20	0	0	90%	0,0%		
may-20	0	1	90%	0,0%		
jun-20	0	0	90%	60,0%		
jul-20	0	1	90%	60,0%		
ago-20	0	2	90%	85,0%		
sep-20	0	1	90%	60,0%		
oct-20	0	5	90%	70,0%		
nov-20	0	3	90%			
dic-20	0	0	90%			
<b>2020</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>90%</b>	<b>52,5%</b>	<b>85,0%</b>	<b>52,5%</b>



**Anexo 21. Matriz de acciones correctivas**

		<b>FORMATO DE ACCION CORRECTIVA, DE CORRECCIÓN Y PREVENTIVA</b>		<b>CODIGO G4A-F- 01</b>	<b>Version 0.1</b>  <b>Pág. 1</b>	
<b>DATOS GENERALES</b>						
<b>FECHA</b>			<b>PROCES O AUDITA DO</b>	<b>ENSAMBLE BOMBAS</b>		
<b>DIA</b>	<b>ME S</b>	<b>AÑO</b>				
5	2	2020				
<b>NORMA</b>	<b>NUMERAL DE LA NORMA O DEL ESTANDAR</b>		<b>DESCRIPCION DEL REQUISITO ESTANDAR</b>	Las acciones que desarrolle el sistema se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en seguridad y salud en el trabajo, centrados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos, los cuales sólo constituyen prerrequisito para alcanzar los mencionados resultados.		
DEC. 1072	Art. 2,2,4,7,3					
<b>EQUIPO AUDITOR O PERSONA QUE DETECTA LA NO CONFORMIDAD</b>			David Sanchez			
<b>DESCRIPCION DEL HALLAZGO</b>						
La cabina de pintura de ensamble bombas, no se le hace el debido mantenimiento, como lo son los filtros y limpieza en general,						
lo que causa una sobrecarga mas rapida en los filtros respiratorios de la careta full face del trabajador.						
<b>TIPO DE ACCIÓN</b>			<b>CORRECTIVA</b>	x	<b>NÚM. ACCIÓN CORRECTIVA</b>	

		<b>CORRECCION</b>			<b>NÚM. DE CORRECCION</b>	
		<b>PREVENTIVA</b>			<b>NÚM. PREVENTIVA</b>	
<b>FUENTE QUE GENERA LA ACCION CORRECTIVA</b>						
<b>Seguimiento al Proceso</b>	<b>Auditorias Internas</b>	<b>Auditorias Externas</b>	<b>Quejas del cliente</b>	<b>Revisión Gerencial</b>	<b>Otras, cuales</b>	
					Reporte de Trabajador	
<b>INVESTIGACION DE LA CAUSA</b>				<b>METODO</b>	<b>Porque</b>	
No se realizo mantenimiento a la cabina de pintura, desde el mes de diciembre por aumento en produccion de la cabina de pintura						
<b>ACCION CORRECTIVA / CORRECCIÓN / PREVENTIVA</b>					<b>PROCESO</b>	<b>FECHA</b>
Realizar mantenimiento a cabina de pintura y realizar cronograma de mantenimiento					ensamble bombas	10/02/2020
realizar seguimiento de mantenimiento de cabina de pintura					SISOMA	13/02/2020
<b>SEGUIMIENTO</b>						
<b>FECHA</b>	<b>PROCESO</b>	<b>DESCRIPCION DE LA EVIDENCIA ENCONTRADA DURANTE EL SEGUIMIENTO</b>				
<b>CONCLUSIÓN EFICACIA</b>						
<b>CIERRE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>FECHA DE CIERRE CIERRE</b>	<b>FIRMA</b>		

Anexo 22. Profesiograma

<b>Elaborado Por</b>	Hernán Darío Rentería. Médico del Trabajo. Lic. 7363-10
<b>Fecha de Elaboración</b>	Febrero de 2015
<b>Fecha de revision</b>	Febrero de 2016

Número	CARGO	Evaluación Médica Ocupacional			Énfasis Evaluación Médica
		Ingreso (I)	Periódico (P)	Egreso (E)	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL (con énfasis osteomuscular).
1	Asesor Cial Plantas Eléctricas	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
2	Asesor Cial Vtas Construcción	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
3	Asesor Vtas Distribución	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
4	Asistente Administrativo de almacén	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
5	Asistente Cartera	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
6	Asistente commercial	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
7	Asistente comercio exterior	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
8	Asistente de compras	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
9	Asistente de contable	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
10	Asistente de gerencia	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
11	Asistente de Mantenimiento	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
12	Asistente de Planeación	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
13	Asistente de Gestión Humana	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
14	Asistente de Seguridad	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
15	Asistente operativo despachos	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
16	Asistente Administrativo Servicio Posventa	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
17	Asistente SISOMA	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
18	Asistente Tecnología de Inf.	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E
19	Auditor de calidad	Pre - empleo	Anual	Egreso	I - P - E

20	Auxiliar de almacén	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
21	Auxiliar Servicios Varios	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
22	Auxiliar de despachos	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
23	Asistente de Facturación	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
24	Auxiliar de Maderas y Empaque	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
25	Auxiliar de Mecanizado	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
26	Auxiliar Empaque y ensamble	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
27	Asistente de Exportación	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
28	Auxiliar Pintura Ensamble	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
29	Auxiliar Pintura Ensamble equipos	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
30	Auxiliar pintura Mecanizado	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
31	Auxiliar Serv Varios	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
32	Auxiliar Vta. Directa	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
33	Coordinador Auditoria y SIG	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
34	Coordinador Bodega Paloquemao	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
35	Coordinador Comercial Distribución	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
36	Coordinador Comercial Venta Directa	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
37	Coordinador de Almacén	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
38	Coordinador de costos	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
39	Coordinador de despachos	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
40	Coordinador de planta Mecanizado	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
41	Coordinador de tesorería	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
42	Coordinador Impuestos	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
43	Coordinador Plantas Eléctricas	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
44	Director de compras y comercio exterior	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
45	Director de Contabilidad	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
46	Director de Ventas Exportación	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
47	Director de ingeniería	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
48	Director de Tecnología	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
49	Director de Postventa	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E

50	Director Gestión Humana	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
51	Ensamblador bombas	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
52	Gerente administrativo y financiero	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
53	Gerente Vtas Distribución	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
54	Gerente de Operaciones	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
55	Gerente de Ventas Directas	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
56	Gerente General	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
57	Gerente Cial de Industria Ruhrpumpen	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
58	Herramentero	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
59	Ingeniero de aplicaciones y capacitación	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
60	Ingeniero de Vtas industria	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
61	Ingeniero Desarrollo de Producto	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
62	Ingeniero Gestión IT	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
63	Ingeniero Soporte de Aplicaciones	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
64	Ingeniero Soporte de Fundición	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
65	Inspector de pruebas	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
66	Jefe de Aseguramiento de la Calidad	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
67	Jefe de cartera	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
68	Jefe de Logística	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
69	Jefe de Mantenimiento	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
70	Jefe de Mecanizado	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
71	Jefe de Mercadeo	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
72	Jefe Ensamble Bombas	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
73	Jefe Ensamble Equipos	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
74	Mensajero	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
75	Montacarguista	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
76	Recepcionista	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
77	Representante Vtas Construcción	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
78	Representante Ventas Industria Ruhrpumpen	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
79	Representante Vtas Distribución	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E

80	Soldador	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
81	Técnico de Proceso	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
82	Técnico de Producto	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
83	Técnico Externo	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
84	Técnico Plantas Eléctricas	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
85	Tornero CNC	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E
86	Tornero Convencional	Pre – empleo	Anual	Egres o	I - P - E

Pruebas a realizar	
I	Ingreso
P	Periódico
E	Egreso

Observaciones
La <b>periodicidad de las Audiometrías</b> varía de acuerdo con las condiciones propias de cada persona y los niveles de presión sonora en el ambiente de trabajo.
La <b>periodicidad de las Espirómetros cada año</b>
<b>Pruebas de Función Renal:</b> Microalbuminuria
<b>Pruebas de Función Hepática:</b> TGO y TGP

Observaciones
<b>PERFIL ADMINISTRATIVO:</b> HOMBRE O MUJER, SIN ENFERMEDADES CRONICAS TIPO CANCER, EPILEPSIA, LES, DM TIPO I, OBESIDAD MORBIDA, SIN PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR APARENTE TIPO TRAUMA REPETITIVO DE MIEMBRO SUPERIOR, SIN ALTERACION DE LA AGUDEZA VISUAL SEVERA DE MAS DE 20/200.

Observaciones
<b>PERFIL OPERATIVO:</b> HOMBRE O MUJER, SIN ENFERMEDADES CRONICAS TIPO CANCER, EPILEPSIA, LES, DM TIPO I, OBESIDAD MORBIDA, SIN PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR APARENTE TIPO TRAUMA REPETITIVO DE MIEMBRO SUPERIOR Y ESPALDA LUMBAR, SIN ALTERACION DE LA AGUDEZA VISUAL SEVERA DE MAS DE 20/200. SIN ENFERMEDAD VARICOSA GRADO III SINTOMATICA.



	<p style="text-align: center;"><i>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES</i> G3A-P-13</p>	<p style="text-align: center;"><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p style="text-align: center;"><b>VIGENCIA</b> 2021</p> <p style="text-align: center;"><b>PAGINA</b> 1 de 9</p>	
---	--	---	---	---

## 1. OBJETO

Definir los requisitos de BARNES DE COLOMBIA S.A. Para identificar los Aspectos e impactos Ambientales Significativos derivados de las actividades que lleva a cabo la Compañía, definir los que se consideren prioritarios dentro del Sistema de Gestión integral, para garantizar que se tengan en cuenta al determinar los objetivos, metas y programas de gestión y control ambiental.

## 2. ALCANCE

Aplica a todos los procesos, áreas o sitios donde se llevan a cabo las, Actividades, Productos o Servicios y a todo el personal que pueda causar un impacto significativo al Ambiente en BARNES DE COLOMBIA S.A.,.

## 3. DEFINICIONES

**MEDIO AMBIENTE:** entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones.

NOTA El entorno en este contexto se extiende desde el interior de una organización hasta el sistema global.


**ASPECTO AMBIENTAL:** elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente.

NOTA Un aspecto ambiental significativo tiene o puede tener un impacto ambiental significativo.

**IMPACTO AMBIENTAL:** cualquier cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización

**PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN:** Utilización de procesos, prácticas, técnicas, materiales, productos, servicios o energía para evitar, reducir o controlar (en forma separada o en combinación) la generación, emisión o descarga de cualquier tipo de contaminante o residuo, con el fin de reducir impactos ambientales adversos.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	<p><i>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES</i> G3A-P-13</p>	<p><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p><b>VIGENCIA</b> 2021</p> <p><b>PAGINA</b> 2 de 9</p>	
---	--	-------------------------------	---	---

Director Talento Humano	Director Talento Humano	Gerente General
-------------------------	-------------------------	-----------------

**CONDICIÓN NORMAL:** Significa que la operación se lleva a cabo según las especificaciones establecidas y no existen perturbaciones.

**CONDICIÓN ANORMAL:** Existe una perturbación de una operación, es cuando el impacto ambiental es producido como consecuencia directa de un suceso externo que ocurre súbitamente y se puede registrar puntualmente.

**PARTE INTERESADA:** persona o grupo que tiene interés o está afectado por el desempeño Ambiental de una organización (Visitantes, Empleados, comunidades, socios, clientes, vecinos, proveedores, autoridades, etc.)

#### 4. RESPONSABLE

La Alta Dirección, jefes de proceso, el personal de planta, y el Asistente SISOMA conjuntamente con los contratistas y proveedores serán responsables de:

- Cumplir con los parámetros establecidos en el SG-SST en tema ambiental.
- Procurar el mantenimiento de un ambiente sano dentro de la organización,
- Asegurarse de que la gestión del ambiente sea integral al desarrollo de los productos, Actividades o servicios.
- Garantizar que se analizan los nuevos aspectos e impactos siempre que se adelanten cambios estructurales o funcionales en la organización.



#### 5. DISPOSICIONES GENERALES

##### 5.1 RECURSOS

**BARNES DE COLOMBIA S.A.** destina todos los recursos, económicos, técnicos, humanos y demás necesarios para el cumplimiento de este procedimiento.

La Identificación de aspectos ambientales y la evaluación y control de impactos ambientales significativos, es revalorada anualmente o en los siguientes casos: cada vez que se presenten cambios de naturaleza física y operacional, modificación en las actividades, instalaciones, procesos, requisitos legales, productos o servicios o la solicitud de partes interesadas, considerando ambientalmente y de manera especial los sitios donde se lleva a cabo sus actividades.

Incluyendo las siguientes condiciones de operación.

	<p><i>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES</i> G3A-P-13</p>	<p><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p><b>VIGENCIA</b> 2021 <b>PAGINA</b> 3 de 9</p>	
---	--	-------------------------------	--	---

- a) Normales: situación rutinaria de operación
- b) Anormales: Parada, puesta en marcha, mantenimiento, o cambio operativo que difiere de la situación normal esperada (operaciones de mantenimiento, suspensión del servicio de agua, suspensión del servicio de energía, etc.)
- c) Emergencia: Accidentes que resultan en daños a la vida humana, la propiedad, el equipo o el medio ambiente (incendios, vertidos accidentales, etc.), también se debe considerar la sensibilidad del sitio donde se opera (ambiente)

En el diseño de los Estudios de Impacto Ambiental y Planes de Manejo Ambiental; cuando se contrate con empresa consultora externa. Para la elaboración de los documentos se puede dar la libertad de aplicar la metodología más apropiada para identificar los aspectos y evaluar los impactos ambientales propios de las actividades operativas a ejecutarse por la empresa.

## **5.2 EVALUACIÓN DE LA SIGNIFICANCIA DE LOS ASPECTOS AMBIENTALES**

La relación entre los aspectos ambientales y los impactos asociados es de causa y efecto, se debe tener una buena comprensión de aquellos aspectos que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el ambiente (es decir, aspectos ambientales significativos), ya que de la identificación de las actividades que desarrolla la organización pueden surgir muchos aspectos ambientales e impactos asociados, esta guía establece criterios y un método para determinar aquellos que se consideran como significativos.

La identificación de los aspectos ambientales significativos y sus impactos asociados es necesaria para determinar cuándo se necesita control o mejora y para establecer prioridades para acciones de gestión. La identificación de los aspectos ambientales significativos es un proceso continuo que mejora la comprensión que la organización tiene de su relación con el ambiente y contribuye a la mejora continua de su desempeño ambiental.

La evaluación de la significancia debe hacerse sin tener en cuenta si el aspecto tiene un equipo para su control o no, es decir, si un proceso es altamente contaminante del agua, no importa que la empresa cuente con planta de tratamiento de aguas residuales, su impacto es significativo en el ambiente. Esto obedece a que el proceso, al ser significativo, requerirá que la organización garantice su control, es decir, que la planta de tratamiento opere correctamente y que se tengan los instructivos necesarios para que se sepa qué hacer en determinadas situaciones (control operacional).

De acuerdo a esto, se analizan los siguientes criterios para los aspectos ambientales definidos, con el fin de identificar aquellos que son significativos y los controles que permitan mitigarlos, de la siguiente manera:

	<p>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES G3A-P-13</p>	<p><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p><b>VIGENCIA</b> 2021 <b>PAGINA</b> 4 de 9</p>	
---	---	-------------------------------	--	---

## 5.2.1 CRITERIO LEGAL

EXISTENCIA	Ponderación
Existe legislación y está reglamentada	10
Existe legislación y no está reglamentada	5
No existe legislación	1
CUMPLIMIENTO	
No se cumple la legislación	10
Se cumple con la legislación.	5
No aplica	1

## 5.2.2 CRITERIO IMPACTO AMBIENTAL

El criterio ambiental se halla de los siguientes criterios:

FRECUENCIA / PROBABILIDAD		
Trata sobre la periodicidad o probabilidad con la que el impacto se produce		
CLASIFICACION	ESCALA	SIGNIFICADO
ESPORADICO	1	• Anual, semestral,
MEDIA	5	• Mensual a trimestral
ALTA	10	• Diaria o Permanente durante la operación

SEVERIDAD DEL IMPACTO		
CLASIFICACIÓN	ESCALA	SIGNIFICADO
CORTO PLAZO	1	CAMBIO PEQUEÑO: El retorno a condiciones originales toma menos de un (1) año
MEDIANO PLAZO	5	CAMBIO MODERADO: Se requieren de uno (1) a tres (3) años
LARGO PLAZO	10	CAMBIO DRASTICO: El retorno a condiciones originales toma más de tres años

ALCANCE O EXTENSION DEL IMPACTO		
Corresponde al área de influencia del impacto, es decir, al área donde tienen manifestación las consecuencias del suceso		
CLASIFICACIÓN	ESCALA	SIGNIFICADO
PUNTUAL	1	Puntual (El impacto tiene efecto en un

	<p>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES G3A-P-13</p>	<p><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p><b>VIGENCIA</b> 2021 <b>PAGINA</b> 5 de 9</p>	
---	---	-------------------------------	--	---

		espacio reducido dentro de la organización)
PARCIAL	5	Local (El impacto no rebasa los límites o es tratado dentro de la organización).
EXTENSO	10	Extenso (El impacto tiene efecto o es tratado fuera de los límites de la organización).

**TOTAL CRITERIO AMBIENTAL=frecuencia x 3.5 + severidad x 3.5 + alcance x 3.**


### 5.2.3 CRITERIO DE LAS PARTES INTERESADAS

<b>CRITERIO PARTES INTERESADAS</b>		
El criterio partes interesadas hace referencia a comunidad, clientes, proveedores, contratistas y organizaciones financieras		
<b>CLASIFICACION</b>	<b>ESCALA</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>EXIGENCIA</b>	1	Si no existe acuerdo o reclamo
	5	Sin implicaciones legales
	10	Si se presenta una o más de las siguientes condiciones: Existe o existió acción legal contra la organización Existe reclamo de la comunidad(insatisfacción justificada) Existe un acuerdo firmado con un cliente o comunidad Existe reclamo de los empleados(insatisfacción justificada)

<b>CRITERIO PARTES INTERESADAS</b>		
El criterio partes interesadas hace referencia a comunidad, clientes, proveedores, contratistas y organizaciones financieras		
<b>CLASIFICACION</b>	<b>ESCALA</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>GESTION</b>	1	No aplica
	5	La gestión ha sido satisfactoria o el acuerdo sigue vigente
	10	No existe gestión en cuanto a las acciones emprendidas contra la organización o la gestión no ha sido satisfactoria o bien sea no se ha cumplido el acuerdo

**TOTAL CRITERIO PARTES INTERESADAS = EXIGENCIA x GESTIÓN**

### 5.3 VALORACIÓN DE LA SIGNIFICANCIA AMBIENTAL

	<p>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES G3A-P-13</p>	<p>VERSIÓN 1.0</p>	<p>VIGENCIA 2021 PAGINA 6 de 9</p>	
---	---	------------------------	--	---

Para establecer la calificación de la **Significancia total del Aspecto Ambiental** se debe aplicar la siguiente fórmula:



$$ST = \text{Criterio Legal} \times 0.45 + \text{Criterio Impacto Ambiental} \times 0.45 + \text{Criterio Partes Interesadas} \times 0.1$$

De acuerdo con el resultado obtenido se establecen los siguientes criterios para su valoración así:

PUNTAJE OBTENIDO ST	VALORACIÓN
61 A 100	ALTA SIGNIFICANCIA
31 A 60	MEDIA SIGNIFICANCIA
0 A 30	BAJA SIGNIFICANCIA

## 6. DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

ITEM	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION	REGISTRO
1	Identificación de aspectos ambientales	Asistente SISOMA. Mantenimiento	Se realiza con base a los procesos, actividades, descripción realizadas, la condición de operación, normal, anormal, emergencia y se describen de la siguiente forma: Utilización de recursos naturales (suelo; agua; materiales) Utilización de energía Emisiones a la atmósfera Generación de Ruido Derrames de productos químicos, aceites lubricantes o combustibles Generación de residuos sólidos (domésticos y peligrosos)	IDENTIFICACION DE ASPECTOS AMBIENTALES, EVALUACION Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS
2	Identificación de impactos ambientales	Asistente SISOMA. Mantenimiento	Se debe tener en cuenta los aspectos ambientales ej: Deterioro del paisaje Contaminación visual Contaminación por generación de material Particulado. Contaminación por concentraciones altas de productos químicos Calentamiento global por generación de vapor de agua Contaminación auditiva ó migración de fauna por iluminación excesiva o ruido excesivo. Etc.	
3	Valoración de los criterios	Asistente SISOMA. Mantenimiento	Se realiza con base en los numerales 6.1.1 6.1.2 y 6.1.3.	

	<p style="text-align: center;"><i>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES</i> G3A-P-13</p>	<p style="text-align: center;"><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p style="text-align: center;"><b>VIGENCIA</b>  2021  <b>PAGINA</b> 7 de 9</p>	
---	--	---	--	---

4	Significancia del aspectos / impacto	Asistente SISOMA. Mantenimiento	La significancia se halla de acuerdo al ítem 6.2	
5	Controles operacionales	Asistente SISOMA. Mantenimiento	Se realiza de acuerdo al numeral 6.3	
6	Frecuencia de revisión o evaluación de la información	Asistente SISOMA. Mantenimiento	Una vez documentada la "Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales", se realizará el seguimiento 1 vez al año de manera que se verifique la aplicación de los Controles establecidos allí, con el fin de permitir la actualización de la matriz de riesgos ambientales. Así mismo, las desviaciones o incumplimientos se tendrán en cuenta en la matriz de intervención establecida por la organización para su seguimiento	



## 6.1 Controles operacionales para aspectos ambientales significativos

Una vez identificados los aspectos ambientales significativos, se evalúan aquellas operaciones asociadas a estos y asegurarse de que se realicen de tal forma que permita el control y/o la reducción de los impactos adversos asociados con ellos.

**Acción a tomar:** Para los impactos Ambientales Significativos evaluados se establecen acciones para asegurar su control pudiendo ser estos:

- **Acción correctiva:** Cuando el aspecto necesita ser controlado inmediatamente in situ mediante actividades operativas. Dicha acción se consignará en controles operativos
- **Investigación:** Cuando no se tiene la información necesaria o la causa exacta del origen del aspecto, se debe investigar empleando las Metodología conocidas causa efecto, lluvia de ideas.
- **Procedimiento:** El aspecto ambiental, debe estar incluido(a) en uno o más procedimientos operativos o de respuesta para asegurar su control. Dicha acción se consignará en control operativo.
- **Programa:** El aspecto ambiental deberán estar controlados en uno o más programas de Gestión para asegurar su control y seguimiento. Dicha acción se consignará en control operativo.
- **Planes:** El aspecto ambiental deberán estar controlados en uno o más planes los cuales se realizara para tomar medidas a corto, mediano y largo plazo Dicha acción se consignará en control operativo.



	<p><i>PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES</i> G3A-P-13</p>	<p><b>VERSIÓN</b> 1.0</p>	<p><b>VIGENCIA</b> 2021 <b>PAGINA</b> 8 de 9</p>	
---	--	-------------------------------	--	---

- **Capacitación:** El aspecto ambiental debe estar controlado en capacitaciones y divulgaciones de procedimientos, programas, instructivos y planes y el registro queda en el formato de Asistencia capacitación

## 7. DOCUMENTOS RELACIONADOS DE ACTUALIZACION

Debe realizarse una vez al año la revisión dejando la evidencia de una evaluación para establecer los cambios, actualizando inmediatamente la Matriz G3A-Z-18 IDENTIFICACION DE IMPACTOS Y ASPECTOS AMBIENTALES a los siguientes documentos y sus registros relacionados si aplica: G3A-P-06, G3A-P-09, G3A-I-04.

## 8. COMUNICACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

La comunicación de la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales al personal se realizan mediante inducción o vía e-mail, según sea necesario y a sus partes interesadas cuando sea necesario y/o requerido

## 9. DOCUMENTACION RELACIONADA

- NTC-ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental.
- NTC-ISO 14004 Directrices generales sobre principios, sistemas y técnicas de apoyo.
- Guía técnica para la identificación de aspectos e impactos ambientales - versión 2 alcaldía mayor de Bogotá – adoptada resolución 397 del 9 de junio de 2011.
- G3A-Z-18 Matriz de Identificación de aspectos ambientales, evaluación y control de aspectos Ambientales significativos
- G5A-Z-01 Matriz de Identificación de Requisitos Legales.
- G3A-P-06 Recepción y Manipulación de Sustancias químicas y sus documentos relacionados
- G3A-P-09 Manejo de Residuos y sus documentos relacionados
- G3A-I-04 Uso y Mto de Filtro de Agua y sus documentos relacionados



## PROCEDIMIENTO MATRIZ IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS

### 1. OBJETIVO

Definir una metodología para la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de establecer los controles necesarios y prioritarios relacionados con las tareas y las actividades realizadas en la empresa Barnes de Colombia S.A, así como la mejora continua de la de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 2. ALCANCE

Comienza con Identificación de peligros y termina con el consolidado de la identificación, valoración y control de riesgos de todos los procesos, trabajadores independientemente de su vínculo laboral, proveedores, contratistas y visitantes

### 3. DEFINICIONES

- **PELIGRO:** es una fuente generadora o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- **IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO:** proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.
- **RIESGO:** combinación de la probabilidad y la consecuencia de que ocurra un evento peligroso específico.
- **FACTOR DE RIESGO:** es todo elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quien este expuesto a él.
- **EVALUACIÓN DE RIESGOS:** proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y decidir si este es tolerable o no.
- **SEGURIDAD:** condición de estar libre de un riesgo de daño inaceptable.
- **RIESGO TOLERABLE:** riesgo que se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar respecto a sus obligaciones legales y su propia política de seguridad y salud ocupacional.
- **ACTIVIDAD RUTINARIA:** actividades realizadas continuamente durante la jornada laboral. Si se realiza más de dos (2) veces por semana se considera actividad rutinaria.

- **ACTIVIDAD NO RUTINARIA:** actividades no realizadas frecuentemente durante la jornada laboral. Si se realiza una (1) vez a la semana, es una actividad no rutinaria. Es también, aquella actividad no planeada.
- **MATRIZ DE P&R:** Matriz de identificación, evaluación y control de riesgos.

#### 4. RESPONSABLES

- Asistente SISOMA (Responsable del cumplimiento)
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, (COPASST)
- Trabajadores de la empresa (participación en la I.P.V.R)

#### 5. DISPOSICIONES GENERALES.

El proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos parte de la caracterización de las actividades desarrolladas por los colaboradores de la Empresa ya sea de forma rutinaria (permanente) o no rutinaria (esporádica) y en situaciones potenciales de emergencia.

En este proceso se consideran los colaboradores que intervienen en las actividades desarrolladas por la empresa incluyendo los contratistas y visitantes temporales o esporádicos en las instalaciones donde la empresa realiza las labores. Para sintetizar y resumir peligros y evaluar los riesgos se aplica como herramienta la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de SG-SST.

#### DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE DEFICIENCIA

Nivel de Deficiencia	ND	Significado
<b>MUY ALTO (MA)</b>	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determinan(n) como muy posible la generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
<b>ALTO (A)</b>	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativas o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja o ambos
<b>MEDIO (M)</b>	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambos.
<b>BAJO (B)</b>	NO SE ASIGNA VALOR	No se ha detectado anomalía destacable alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

### DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE EXPOSICIÓN

Nivel de exposición	NE	SIGNIFICADO
CONTINUA (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral
FRECUENTE (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos
OCASIONAL (EO)	2	La situación de exposición se presenta algunas vez durante la jornada laboral y un periodo de tiempo corto
ESPORÁDICA (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual

### DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

### SIGNIFICADO DE LOS NIVELES DE PROBABILIDAD

Nivel de deficiencia	NP	SIGNIFICADO
MUY ALTO (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
ALTO (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.

<b>MEDIO (M)</b>	<b>Entre 8 y 6</b>	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
<b>BAJO (B)</b>	<b>Entre 4 y 2</b>	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacarle con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

#### DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE CONSECUENCIA

Nivel de consecuencias	NC	SIGNIFICADO
		DAÑOS PERSONALES
<b>Mortal o catastrófico (M)</b>	<b>100</b>	Muerte (s)
<b>Muy Grave (MG)</b>	<b>60</b>	Lesiones graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
<b>Grave (G)</b>	<b>25</b>	Lesiones con incapacidad laboral temporal (ILT)
<b>Leve (L)</b>	<b>10</b>	Lesiones que no requieren hospitalización

#### DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y DE INTERVENCIÓN

Niveles de riesgo y de intervención $NR = NP \times NC$		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120

	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

### SIGNIFICADO DEL NIVEL DE RIESGO Y DE INTERVENCIÓN

Nivel de Riesgo y de Intervención	NR	Significado
<b>I</b> No Aceptable	400-600	Situación Crítica Suspender Actividades
<b>II</b> No Aceptable o Aceptable con control específico	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato, sin embargo suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual a 360
<b>III</b> Aceptable	120-40	Mejorar si es posible, sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
<b>IV</b> Aceptable	20	Mantener las medidas de control existente, pero se deberían considerar soluciones o mejoras, y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable

- Valoración de riesgos para enfermedades Laboral:

La valoración de riesgos para Enfermedades Laborales se realiza mediante la utilización de las tablas que se presentan a continuación, las cuales corresponden a las valoraciones subjetivas de los peligros higiénicos lo cual facilita una visión general del nivel riesgo presente en las áreas de trabajo.

#### ILUMINACION

- Alto Ausencia de luz natural, deficiencia de luz artificial con sombras evidentes y dificultad para leer.
- Medio Percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad o intensidad luminosa excesiva.
- Bajo Ausencia de sombras.

#### RUIDO

- Alto No escuchar una conversación a tono normal a una distancia entre 40 cm. - 50 cm.
- Medio Escuchar la conversación a una distancia de 2 metros en tono normal.
- Bajo No hay dificultad para escuchar una conversación a tono normal a más de 2 metros.

#### RADIACIONES IONIZANTES

- Alto Exposición frecuente (una vez por jornada o turno o más)
- Medio Ocasionalmente y/o vecindad.
- Bajo Rara vez casi nunca sucede la exposición

### **RADIACIONES NO IONIZANTES**

- Alto Seis horas o más de exposición por jornada o turno
- Medio Entre dos y seis horas por jornada o turno
- Bajo Menos de dos horas por jornada o turno

### **TEMPERATURAS EXTREMAS**

- Alto Percepción de calor o frío luego de permanecer 5 minutos en el sitio.
- Medio Percepción de algún disconfort con la temperatura luego de permanecer 15 minutos en el sitio.
- Bajo Sensación de confort térmico

### **VIBRACIONES**

- Alto Percibir sensiblemente vibraciones en el puesto de trabajo.
- Medio Percibir moderadamente vibraciones en el puesto de trabajo.
- Bajo Existencia de vibraciones que no son percibidas.

### **POLVOS Y HUMOS**

- Alto Evidencia de material particulado depositado en sobre una superficie previamente limpia al cabo de 15 minutos.
- Medio Percepción subjetiva de emisión de polvo sin deposito sobre superficies pero si evidenciables en luces, ventanas rayos solares.
- Bajo Presencia de fuentes de emisión de polvos sin la percepción anterior.

### **GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLEPTICAMENTE**

- Alto Percepción de olor a más de tres metros del foco emisor.
- Medio Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.
- Bajo Percepción de olor a menos de un metro de la fuente de emisión

### **GASES Y VAPORES NO DETECTABLES ORGANOLEPTICAMENTE**

Cuando en el proceso que se valora existe un contaminante no detectable organolépticamente se considera en grado medio en atención a sus posibles consecuencias.

### **LIQUIDOS**

- Alto Manipulación de productos químicos líquidos varias veces durante la jornada de trabajo.
- Medio Una vez por jornada o turno.
- Bajo Rara vez u ocasionalmente se manipulan líquidos.

### **VIRUS**

- Alto Zonas endémicas de fiebre amarilla, dengue o hepatitis con casos positivos entre los trabajadores en el último año. Manipulación de materiales contaminados y/o pacientes o exposición a virus altamente patógenos con casos de trabajadores en el último año.
- Medio Igual al anterior pero sin casos en el último año.
- Bajo Exposición a virus no patógenos sin casos de trabajadores.

**BACTERIAS**

- Alto Consumo o abastecimiento de agua sin tratamiento físico - químico. Manipulación de material contaminado y/o pacientes con casos de trabajadores en el último año
- Medio Tratamiento físico - químico del agua sin pruebas en el último semestre. Manipulación de material contaminado y/o pacientes sin casos de trabajadores en el último año
- Bajo Tratamiento físico - químico del agua con análisis bacteriológico periódico. Manipulación de material contaminado y/o pacientes sin casos de trabajadores anteriormente.

**HONGOS**

- Alto Ambiente húmedo y/o manipulación de muestras o material contaminado y/o pacientes con antecedentes de micosis en los trabajadores.
- Medio Igual al anterior, sin antecedentes de micosis en el último año de en los trabajadores.
- Bajo Ambiente seco y manipulación de muestras o material contaminado sin casos previos de micosis en los trabajadores.

**SOBRE CARGA Y ESFUERZOS**

- Alto Manejo de cargas superiores a 25 Kg. y/o un consumo necesario de más de 900 cal/ jornada.
- Medio Manejo de cargas entre 15 Kg. y 25 Kg. y/o un consumo necesario entre 601 y 900 K cal /jornada.
- Bajo Manejo de cargas menores de 15 Kg. Y/o un consumo necesario de menos de 600 K cal /jornada.

**DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO**

- Alto Puesto de trabajo que obliga al trabajador a permanecer siempre de pie.
- Medio Puesto de trabajo sentado, alternando con la posición de pie pero con mal diseño del asiento
- Bajo Sentado y buen diseño del asiento.

**MONOTONIA**

- Alto Ocho horas de trabajo repetitivo y solo o en cadena.
- Medio Ocho horas de trabajo repetitivo y en grupo.
- Bajo Con poco trabajo repetitivo.

**SOBRETIEMPO**

- Alto Más de doce horas por semana y durante cuatro semanas o más.
- Medio De cuatro a doce horas por semana y durante cuatro semanas o más.
- Bajo Menos de cuatro horas semanales.

**CARGA DE TRABAJO**

- Alto Más del 120% del trabajo habitual. Trabajo contra reloj. Toma de decisión bajo responsabilidad individual. Turno de relevo 3x8.
- Medio Del 120% al 100% del trabajo habitual. Turno de relevo 2x8.
- Bajo Menos del 100% del trabajo habitual. Jornada partida con horario flexible. Toma de decisión bajo responsabilidad grupal.

### ATENCIÓN AL PÚBLICO

- Alto Más de un conflicto en media hora de observación del evaluador.
- Medio Máximo un conflicto en media hora de observación del evaluador.
- Bajo Ausencia de conflictos en media hora de observación del evaluador.

## 6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

DESCRIPCION	RESPONSABLE
<p><b>IDENTIFICACION</b></p> <p>Identificación de peligros: La identificación de peligros es responsabilidad de todos los trabajadores Barnes ya sea trabajador directo, temporal y/o contratista, se realiza acuerdo a la siguiente metodología de la empresa:</p> <p>Anualmente el área de Talento Humano entregara a cada jefe de proceso el formato Identificación de peligros y valoración de riesgos G3A-F-69.</p> <p>Se comunicara a los trabajadores fecha de realización de la encuesta de autoevaluación de riesgos formato G3A-F-48, se diligencia el formato y se consolida la información con una muestra de mínimo el 70% de los trabajadores</p> <p>Cada Jefe de proceso según las actividades existentes y de acuerdo a los riesgos identificados diligenciaran el formato G3A-F-69 (teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico realizado a los trabajadores) y entregara la información al Coordinador SISOMA.</p>	<p>Coordinador SISOMA</p>
<p><b>ANÁLISIS Y DESARROLLO</b></p> <p>Una vez identificados los elementos a valorar y controlando todas los riesgos de las actividades, se inicia con la alimentación de la Matriz de identificación de peligros y control de riesgos del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, controlando e identificando el nivel de afectación a los trabajadores y partes interesadas.</p> <p>La metodología para clasificar los riesgos en BARNES DE COLOMBIA se fundamenta en las escalas de valoración utilizadas para la evaluación cuantitativa de los riesgos de seguridad (De accidentes) y cualitativa los de riesgos de Enfermedad Laboral (Higiénicos)</p>	<p>Coordinador SISOMA/ todos los trabajadores de la organización</p>
<p><b>EVALUACIÓN DE RIESGO</b></p> <p>La valoración de los riesgos permite jerarquizar los diferentes niveles de riesgos (Alto, Muy alto, Medio, Bajo) con base en datos cuantificables, utilizando para ello:</p> <p>Para riesgos de Seguridad se calcula el nivel de riesgo (NR) utilizando tres variables básicas (Consecuencia, Exposición y Probabilidad):</p> <p>Dónde: <math>NR = NP \times NC</math></p> <p>NP= Nivel de Probabilidad.</p>	<p>Coordinador SISOMA/ todos los trabajadores de la organización</p>



NC= Nivel de Consecuencia

A su vez, para determinar el NP (Nivel de Probabilidad) se requiere

NP= ND x NE

ND= Nivel de Deficiencia

NE= Nivel de Exposición

#### ESTIMACIÓN DEL RIESGO Y MEDIDAS DE CONTROL

Se establece la estimación y medidas de control propuestas para ejecutar sobre los riesgos identificados, bajo la fuente, el medio o la persona y la descripción de la medida de control según los siguientes factores de riesgo:

BIOLOGICO  
MECANICO  
QUIMICO  
BIOMECANICO – ERGONOMICO  
FISICO  
CONDICIONES DE SEGURIDAD  
PUBLICOS  
PSICOSOCIAL

Esta estimación se define en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos para darles control y tratamiento

Asistente SISOMA,  
Dirección Talento  
Humano, Todos los  
trabajadores de la  
organización

#### MONITOREO

El Área de talento humano, realiza una revisión anual y en caso de cambio de proceso, maquinaria o equipos, cambios legislativos, incidentes o accidentes, cambios de infraestructura, cuando se presente un accidente de trabajo mortal o catastrófico

Asistente SISOMA  
Dirección Talento  
Humano

#### COMUNICACION

Se realizara la divulgación de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos al personal por medio de las inducciones y reinducciones del SG-SST.

Asistente SISOMA



## 6. DOCUMENTOS

-GTC 45 de 2012, (algunos conceptos)

## 7. REGISTROS

- G3A-F-69 Identificación de peligros y valoración de riesgos
- G3A-F-48 Encuesta autoevaluación de riesgos
- G3A-Z-13 Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
- G3A-F-16 Plan de Inducción

ORIGINAL

	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA 2021 Página 1 de 6</b>	
---	--	------------------------	--	---

## 1. OBJETIVO

Establecer las pautas generales para la realización de los exámenes médicos clínicos y paraclínicos de BARNES DE COLOMBIA, alineados con lo establecido en la normatividad colombiana frente al tema y que conlleve a la promoción de la salud de los trabajadores, la identificación de mecanismos de prevención y control de las condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgos ocupacionales y ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones Psicofísicas.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores directos y los contratados por la temporal que ingresan, se retiran o han cumplido un (1) año en el desarrollo de las actividades de BARNES DE COLOMBIA.

## 3. DEFINICIONES



**Anamnesis:** Interrogatorio al que el médico somete al paciente.

**Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas; que se identifican de acuerdo a los factores de riesgo a los que el trabajador está expuesto en su labor.

**Exámenes médicos de ingreso:** Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican a un aspirante a un puesto de trabajo, como requisito para ingresar a la empresa, con miras a determinar sus condiciones de salud, susceptibilidad y aptitud funcional para el cargo específico que aspira; en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

**Exámenes médicos periódicos:** Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican al trabajador de la empresa de forma periódica, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Director Talento Humano	Director Talento humano	Gerente General

	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA</b>  <b>2021</b>  <b>Página 2 de 6</b>	
---	--	------------------------	--	---

**Exámenes de Post incapacidad:** Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican a todo trabajador que reingrese después de una incapacidad médica laboral mayor o igual a 15 días y a los trabajadores con incapacidades menores, según criterio médico.

**Exámenes por cambio de ocupación:** Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican a todo trabajador que ha sido promocionado o que cambie de ocupación, con la finalidad de que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que la nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

**Exámenes de médicos de egreso:** Conjunto de exámenes médicos y paraclínicos que se le practican al trabajador en el momento de terminación del vínculo laboral con la empresa, a fin de determinar las condiciones de salud en el momento de retiro.

**Exposición a un factor de riesgo:** Se considera exposición a un factor de riesgo la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.



**Profesiograma medico:** Documento que integra los exámenes clínicos y paraclínicos a realizar a un trabajador de acuerdo a los peligros y riesgos a los que va estar expuesto en su trabajo. En éste se identifican por cargos los exámenes a realizar de ingreso, periódico y de egreso, y es realizado por un médico especialista en salud ocupacional.

**Readaptación laboral:** Proceso continuo y coordinado que prepara al trabajador inválido físico, mental o sensorial, para que enlace una mayor independencia en la actividad laboral y social, en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades, a través de las etapas de evaluación, orientación, adaptación y formación.

**Reintegro laboral:** Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

**Reubicación laboral:** Proceso en el que el trabajador que no tenga la aptitud física, mental o sensorial para desempeñar las funciones propias del empleo de que sea titular, puede desempeñar funciones acorde con el tipo de limitación o trasladarse a cargos con nuevas funciones que no impliquen riesgos para su integridad, ni desmejoren su actitud laboral.

**Resumen de Historia Clínica Ocupacional:** Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona

	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA 2021 Página 3 de 6</b>	
---	--	------------------------	--	---

en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

#### 4. RESPONSABILIDADES

La Dirección de Talento Humano deberá:



- Informar al representante del SG-SST de los cambios que se puedan producir en la organización, en las condiciones de trabajo o en el sistema de gestión que puedan afectar a la seguridad y salud de sus trabajadores, para solicitar los ajustes necesarios al profesiograma médico.

El representante del SG-SST y el presidente del COPASST deberán:

- Adaptar las políticas, normas y procedimientos a los requerimientos específicos de la actividad que desarrolla la Empresa.
- Verificar que el personal subcontratado cumpla con la realización de los exámenes médicos ocupacionales para verificar su aptitud física.
- Planificar, presupuestar y coordinar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de todo el personal.
- Definir las incompatibilidades / sensibilidades de los puestos de trabajo en función de los riesgos a los que estén expuestos.
- Facilitar la información disponible sobre la existencia de trabajadores con discapacidad o especial sensibilidad.
- Solicitar los resultados de los diagnósticos de salud de la población trabajadora al centro médico que realiza los exámenes para realizar el seguimiento a las recomendaciones generadas en el informe.
- Coordinar las actividades de los Sistemas de vigilancia epidemiológicos derivados del diagnóstico de salud de la población trabajadora.
- Fomentar actividades de promoción y prevención en salud como lo establece la legislación colombiana.

Los trabajadores deberán:

- Participar activamente en el desarrollo de los exámenes médicos ocupacionales.
- Seguir las recomendaciones médicas derivadas de los exámenes ocupacionales.
- Participar de las actividades de los sistemas de vigilancia epidemiológica y de salud pública desarrollados al interior de la organización.

	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA 2021 Página 4 de 6</b>	
---	--	------------------------	--	---

## 5. ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO

### 5.1 REALIZACION DE EXAMEN MEDICO DE INGRESO

Una vez elegida de forma preliminar la persona que cumple con el perfil del cargo, se remite para realización del examen médico ocupacional de ingreso de acuerdo a lo establecido en el PROFESIOGRAMA G3A-Z-08, documento realizado por un médico ocupacional.

Los costos derivados de la realización del examen médico de ingreso son asumidos por la BARNES DE COLOMBIA., tanto para el personal contratado por nómina como para los contratados por las empresas Temporales, como lo establece la Res 2346/07 y lo ratifica la Res 1072 de 2015.

El resultado del reconocimiento médico se adaptará a la siguiente clasificación:

- a) Apto para el cargo
- b) Apto con restricciones o recomendaciones
- c) Aplazado.

El centro médico entregará al responsable de SISOMA el certificado de aptitud médica y los resultados del examen médico de ingreso son archivados en la historia clínica ocupacional del aspirante, la cual es custodiada por el centro médico que presta el servicio como lo establece la Res 1918/09.



Si el certificado de aptitud medica expedido por el centro médico ocupacional establece al trabajador como apto para el cargo, se elige; y para el caso de apto con restricción mayor o Aplazamiento que le impida el trabajador ejecutar sus funciones o le implique riesgos para su seguridad o la de sus compañeros, este deberá acudir a valoración por su IPS o servicio tratante hasta superar o controlar la condición que genera su aplazamiento y una vez levantada la restricción o aplazamiento en caso de existir la vacante, podrá continuar como candidato al cargo.

El certificado se hará igualmente exigible al personal contratado por prestación de servicios cuando este tenga que realizar actividades y serán realizados de acuerdo a lo establecido en el profesiograma médico BARNES DE COLOMBIA

### 5.2 REALIZACION DE EXAMEN MEDICO PERIODICO

Se realiza con el fin de detectar de manera temprana los cambios mínimos en el estado de salud, como consecuencia de la exposición a unos peligros o riesgos. Estos tienen por objeto evaluar la efectividad de las medidas adoptadas frente a cada factor presente y definir si el estado de salud de la persona sigue siendo compatible con las condiciones de trabajo.

Determina en los trabajadores el estado de salud, alteraciones presentes y su relación con el cargo que se desarrolla. Es igualmente complementado con exámenes paraclínicos y de laboratorio. Finalmente da lugar a recomendaciones generales y específicas a aplicar en la labor y/o reubicación laboral si las alteraciones lo justifican.

	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA</b>  <b>2021</b>  <b>Página 5 de 6</b>	
---	--	------------------------	--	---

Esta actividad se programará anualmente a los empleados de la empresa de acuerdo a lo establecido en el profesigramo médico de la organización, de acuerdo a lo estipulado en la Res 1072/15.

El Director de Talento Humano emitirá la solicitud de realización del examen médico periódico al trabajador y los costos derivados de la realización de los exámenes médicos periódicos del personal son asumidos por BARNES DE COLOMBIA, como lo establece la Res. 2346/07 y lo ratifica la Res. 1072/15. Los resultados de la aptitud médica del empleado, serán notificados a este, con el objeto de hacerle seguimiento a su condición de salud resultante y a las recomendaciones emitidas por el especialista.

El centro médico responsable del servicio médico elaborará un informe médico con los resultados de las pruebas, denominado Informe diagnóstico de salud. Este diagnóstico debe comprender como mínimo la información exigida en la Res. 2346/07, ratificado en el Dec. 1072/15.

### **5.3 REALIZACION DE EXAMEN MEDICO EGRESO**

Una vez finalice el contrato de trabajo o cese el vínculo laboral, el Área de talento Humano solicita al trabajador la realización del examen de egreso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su retiro. La solicitud debe ser firmada por el trabajador y es archivada en su hoja de vida; y, éste último tiene la libertad de tomarlo o no.

Dicho examen tiene importantes beneficios tanto para el empleador como para el trabajador, toda vez que sus resultados determinan el impacto de las medidas preventivas adoptadas en la Empresa y define el nivel de responsabilidad legal que el empleador ha asumido frente a la prevención de los riesgos laborales.



Los costos derivados de la realización del examen médico de egreso son asumidos por BARNES DE COLOMBIA, como lo establece la Res 2346/07 y lo ratifica la Res 1918/09.

Si al realizar al trabajador la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales –no diagnosticados–, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el Director de Talento Humano de la organización elabora y presenta el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

### **5.4 REALIZACION DE EXAMEN DE REUBICACIÓN Y POST-INCAPACIDAD**

A todo trabajador que ha sido promocionado o que cambie de ocupación, y que ello implique cambio de ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia, se le debe programar su examen médico por cambio de ocupación, de acuerdo a lo establecido en la Res 2346/07.

Todo trabajador antes de reincorporarse a su ocupación como consecuencia de una incapacidad médica laboral mayor o igual a 15 días, deberá ser valorado por un médico

	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIONES MEDICAS G3A-P-07</b>	<b>VERSION 1.0</b>	<b>VIGENCIA</b>  <b>2021</b>  <b>Página 6 de 6</b>	
---	--	------------------------	--	---

ocupacional, que avale su condición. Evidencia de dicha evaluación se solicitara el certificado de aptitud médica.

## **ANEXOS**



G3A-Z-08 PROFESIOGRAMA



Carta autorización Examen Médico (ingreso – periódico – egreso)

Carta Recomendaciones Médicas



	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN 3.0</b>	2021	
<b>DATOS BASICOS</b>				
FECHA:	2021	ACTA DE REUNION	<b>No. 3</b>	
HORA:	10:00 a. m.			
LUGAR:	BARNES DE COLOMBIA S.A			
MODALIDAD	VIRTUAL			
<b>PARTICIPANTES</b>	<b>AREA</b>	<b>COMPAÑÍA</b>		
Rigoberto Paez	Gerencia General	Barnes de Colombia		
Esperanza Infante	Talento Humano	Barnes de Colombia		
Diego Casas	Coordinador SGSST	Barnes de Colombia		
Rosmira Rodriguez	Copasst	Barnes de Colombia		
Myriam Bonilla	Asesora ARL	Seguros Bolivar		
<b>A. OBJETIVO DE LA REUNION</b>				
Revisar todos los aspectos de cumplimiento del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo, como uno de los requisitos legales del año 2020				
<b>B. ALCANCE</b>				
La presente revisión gerencial se constituye en la tercera revisión del SG-SST, incluye el barrido de cumplimiento de los requisitos normativos del Decreto 1072 de 2015, responde al cumplimiento del Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015; incluye entre otros, la revisión de cumplimiento de indicadores de estructura, proceso y resultados del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de Barnes de Colombia S.A. del periodo Enero 2020 a Diciembre de 2020. Igualmente se valida el cumplimiento de los estándares y fases en las cuales se encuentra el SG-SST.				
<b>C. ORDEN DEL DIA</b>				
1. Revision inicial indicadores de Estructura, Proceso y Resultados - Organigrama con roles y responsabilidades				
2. Revision Politicas				
3. Revisiones Gerenciales previas - Cumplimiento planes propuestos				
4. Auditorias al sistema de Gestion				
5. Oportunidades de Mejora - Resultados de implementacion acciones correctivas y preventivas				
6. Cambios que podrian afectar la integridad del sistema de Gestion				
7.Resultado de la participacion y Consulta Quejas				
8. Desempeño de proveedores				
9. Revision del desempeño , saneamiento basico ambiental de la empresa				
10. Revision del cumplimiento del plan de trabajo anual y de las capacitaciones del SG-SST				
11. Cumplimiento planes de acción específicos				
12. Diagnóstico de salud de la población trabajadora				
13. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, maquinas y equipos entre otros, relacionados con sst. Identificación de pérdidas y deficiencias del sistema de seguridad y salud en el trabajo / ausentismo				
14. Accidentalidad comparativa por años				
15. Bioestadística de accidentalidad acumulada último año				
16. Vigilancia de las condiciones en los ambientes de trabajo y vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores				
17. Programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.				

	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN 3.0</b>	<b>VIGENCIA 2021</b>	
18. Reporte e Investigación de accidentes				
19. Medidas de control del riesgo aplicable y eficaces, incluyendo gestión preventiva en COVID-19				
20. Plan de emergencias.				
21. Acciones para el año siguiente				
Conclusiones				
<b>D. DESARROLLO</b>				
<b>1. REVISION INICIAL INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADOS - ORGANIGRAMA CON ROLES Y RESPONSABILIDADES</b>				
<p>Se evidencia el cumplimiento de los indicadores pedidos por la norma como de accidentalidad, enfermedad laboral, ausentismo, y demás indicadores que ayudan a la validación del cumplimiento de numerales de la norma. Todos los indicadores tienen sus respectivos análisis anual y plan de acción definido para el año 2021.</p> <p>Se continúa estructurando el SG-SST, acorde a las fases de la resolución 0312 de 2019. Se cuenta con organigrama general. Se cuenta con la matriz de roles, responsabilidades para empleador, comités, Responsable de la dirección, brigadas, trabajadores y visitantes.</p> <p>Es de anotar que, desde el mes de marzo, en virtud de la figura que tiene la ley colombiana, se aplicó la declaratoria de emergencia sanitaria, de la mano con las directrices de la Organización Mundial de Salud (OMS). En donde establecen una pandemia por COVID-19, lo que obligó a tomar medidas drásticas y cada vez más rápidas, frente al posible contagio de dicho virus en el ámbito laboral, lo que pudo alterar la planeación establecida.</p> <p>Cumplir los indicadores propuestos y resumir el número de indicadores para que sea más fácil de llevarlos, además de cumplir con los planes de acción propuestos en cada indicador. Convalidar indicadores con herramienta cdplus 2020. Socializar nuevamente los roles y responsabilidades de cada comité y responsables.</p>				
<b>1.1 Requisitos Generales</b>				
<p>Se evidencia que se mantiene al día el pago de la seguridad social, se cuenta con las clases de riesgo III y V, se hacen los aportes de acuerdo a la normatividad.</p> <p>La calificación general de avance del SG-SST quedó en el 72% acorde a la autoevaluación realizada el día 5 de agosto y presentada en la reunión de seguimiento mensual, junto con el plan de mejoramiento.</p> <p>Acorde a la circular 071 de 2020 se realizó el diligenciamiento de la autoevaluación de estándares mínimos en la plataforma creada por el ministerio de trabajo.</p> <p>Para el próximo año se deberá seguir pagando la seguridad social cumplidamente, se deberá revisar clasificación de riesgo de personal que trabaja con labores de alto riesgo. La meta es cumplir para el 2021 con el 100% del cumplimiento del SGSST.</p>				
<b>1.2 Estructura Organizacional</b>				
<p>Se evidencia misión, visión, organigrama general.</p> <p>Socializar con todos los trabajadores en reinducción anual.</p>				
<b>1.3 Mapa de Procesos</b>				
Se evidencia que se cuenta con mapa de procesos. Socializarlo en reinducción anual a todos los trabajadores.				
<b>1.4 Objetivos y Metas</b>				
<p>Se cuenta con matriz de objetivos y metas del SGSST, Entrelazados con indicadores de cumplimiento.</p> <p>Revisar matriz de objetivos y adecuar de acuerdo a nuevas necesidades del 2021.</p>				
<b>2. POLITICAS</b>				
<p>Se evidencia que se cuenta con política del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, firmada y publicada y que cumple con requerimientos normativos.</p> <p>Incluir en Reinducción corporativa, e inducciones iniciales a nuevos trabajadores, actualizar en el 2019, y mantener publicada.</p> <p>La empresa cuenta con otras políticas que están actualizadas y publicadas, como;</p>				

	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN 3.0</b>	<b>VIGENCIA 2021</b>	
POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE EMERGENCIAS				
POLITICA DE NO CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL, DROGAS, JUEGOS Y OTRAS ADICCIONES				
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL				
POLITICA DE SEGURIDAD INFORMATICA				
POLITICA MEDIO AMBIENTE				
<b>3. REVISIONES GERENCIALES PREVIAS - CUMPLIMIENTO PLANES PROPUESTOS</b>				
<p>Se desarrollo la revision en Diciembre del 2019, se tenia un cumplimiento del 76% y se establecio como meta llegar al 85%. Se documenta plan de mejoramiento para dar cumplimiento a normatividad.</p> <p>Se programa revision gerencial para el año 2021 entre los meses de diciembre y enero, con frecuencia anual.</p>				
<b>3.1 Reuniones Gerenciales</b>				
<p>Se desarrolla una reunion gerencial semestral, que es con el acompañamiento de la ARL y el equipo asesor en Seguridad y Salud en el Trabajo. La mesa laboral se realiza cada 6 meses con el area de Talento Humano, SGSST y la ARL</p>				
<b>3.2. Desempeño en SGSST- Rendicion de Cuentas a los trabajadores</b>				
<p>Se estructuro la rendición en el mes de diciembre para el responsable del SG-SST, los comités, empleador y algunos trabajadores, respecto a las responsabilidades asignadas para el SG-SST, el cual se documenta en informe.</p> <p>Se documenta la evaluación de desempeño de los diferentes cargos de planta.</p> <p>Se entregarán nuevamente responsabilidades aclarando que cada año se debe hacer rendición de cuentas por escrito, generando el correspondiente informe de análisis.</p> <p>Realizar evaluación de desempeño de acuerdo a lineaminetos plateados por el area de Talento Humano.</p>				
<b>3.3. Revision Legal</b>				
<p>Se cuenta con la matriz de requisitos legales con fecha de última revisión en noviembre, no se encuentra evaluada y con plan de cumplimiento, al igual que el indicador de cumplimiento del mismo.</p> <p>Se debe generar un seguimiento semestral y de validación de cumplimiento de la matriz legal.</p>				
<b>3.4. Analisis de la suficiencia de los recursos asignados para la implementacion del SGSST y el cumplimiento de los resultados esperados.</b>				
<p>En cuanto a los recursos asignados para la implementación del SGSST, se encuentra que se tiene el recurso humano, técnico y tecnológico para cubrir necesidades propias del SGSST. Se evidencia presupuesto del año 2020 ejecutado al 95%, con las correspondientes facturas de su ejecución; para el 2021 se contará con un presupuesto del 100% para la ejecución requerida.</p> <p>Solicitar a la ARL la asignación mensual de presupuesto de reinversión, gastos y reservas derivadas de las prestaciones sociales dadas a los trabajadores.</p> <p>Validar cumplimiento con evidencias de ejecución del presupuesto, definir rubros específicos para desarrollo de programas del SGSST.</p>				
<b>4. AUDITORIAS AL SISTEMA DE GESTION</b>				
<p>Se han realizado auditorias internas al Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el trabajo, Se auditara en el 2021, con la participación del COPASST. Se cuenta con una herramienta ofimatica para realizar la evaluacion constante del avance del SGSST.</p> <p>Seguir realizando seguimiento en el 2021, a traves de la herramienta de CDPLUS y Revisar el cumplimiento del plan de acción resultante de la auditoria.</p>				
<b>5. OPORTUNIDADES DE MEJORA - RESULTADOS DE IMPLEMENTACION ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS</b>				













ACTA REVISION POR LA  
GERENCIA  
G1A-F-01

VERSIÓN  
3.0



VIGENCIA  
2021



ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA

TIPO	DESCRIPCION	FECHA	EVIDENCIA																		
Preventivas	Mejoras por el area de ingenieria	oct-20	1. Anclar prensas al piso	Wilson Rodriguez	Mantenimiento	50%															
			1. Instalar lentes protectores amplios y graduables en las piedras de pulido.	Wilson Rodriguez	Ingenieria	50%															
			1. Realizar seguimiento a ganchos de cabina de ensamble y maquinado. 2. Capacitar personal para inspección diaria de ganchos.	Rosmira Rodriguez / Diego Casas	Ingenieria	50%	Actualmente se creo un formato de control para que el trabajador encargado de la cabina de pintura realice la inspección diaria de los ganchos y poder tener un mayor control sobre su vida útil.														
Mejora	Mejoras por el area de ingenieria	oct-20	<table border="1"> <thead> <tr> <th>SOLUCION DADA EN COPASST</th> <th>RESPONSABLE</th> <th>AREA RESPONSABLE</th> <th>Estado</th> <th>Evidencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Instalar prensa hidraulica en linea tres de ensamble de bombas</td> <td>Andres Muñoz</td> <td>INGENIERIA</td> <td>100%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Instalar laminas inmantadas</td> <td>Andres Muñoz</td> <td>INGENIERIA</td> <td>100%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				SOLUCION DADA EN COPASST	RESPONSABLE	AREA RESPONSABLE	Estado	Evidencia	1. Instalar prensa hidraulica en linea tres de ensamble de bombas	Andres Muñoz	INGENIERIA	100%		1. Instalar laminas inmantadas	Andres Muñoz	INGENIERIA	100%	
			SOLUCION DADA EN COPASST	RESPONSABLE	AREA RESPONSABLE	Estado	Evidencia														
1. Instalar prensa hidraulica en linea tres de ensamble de bombas	Andres Muñoz	INGENIERIA	100%																		
1. Instalar laminas inmantadas	Andres Muñoz	INGENIERIA	100%																		
Correctiva	Se adquiere bomba de piston para agua, para la prueba hidrostatica; se cambio el formato de pruebas y se modificò el procedimiento correspondiente		 																		





	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA</b> <b>G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN</b> <b>3.0</b>	<b>VIGENCIA</b> <b>2021</b>	
---	---	------------------------------	--------------------------------	---


	<h2 style="color: green;">2. Banco de Pruebas</h2>	 <p>Se adquieren nuevos dispositivos para realizar la prueba brindando seguridad al operador.</p> <p>Se capacitó al personal necesario para operar la máquina de pruebas hidrostáticas.</p> <p>Se realizó instructivo de operación de maquina de pruebas hidrostáticas.</p> <div style="text-align: center;">         Prueba Hidrostática cuerpo defectuoso.mp4     </div>
---	--	--



<p>Mejora</p>	<p>Se logr cumplir con los requisitos de seguridad y normas basicas de proteccion contra incendio del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Funza.</p>	<p>mar-20</p>	<div style="text-align: center;">  <p><b>CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUNZA</b>  <small>NIT. 832.003.972-6        PERSONERÍA JURÍDICA 03013 AGOSTO DE 1998</small></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>CONCEPTO TÉCNICO DE INSPECCIÓN</b></p> <p>Sticker N° 614</p> <p>EL SUSCRITO DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL RIESGO Y PREVENCIÓN DEL CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE FUNZA</p> <p><b>CERTIFICA</b></p> <p>Que la empresa <b>BARNES DE COLOMBIA S.A.S</b> NIT: 860.002.495-7 Ubicada en <b>PARQUE INDUSTRIAL CELTA BODEGA 86-93 de FUNZA-CUNDINAMARCA</b> Inspección realizada con el formulario No.025 el día 12 de diciembre de 2018</p> <p>Nombre del Representante Legal: <b>JAIRO MOJICA CARRILLO</b> identificado (a) con C.C. No: 19282076 de BOGOTÁ</p> <p>Cumple con las normas básicas de seguridad humana y protección contra incendios manual.</p> <p>El cuerpo de bomberos de Funza no relaciona en este documento la NSR 10 en su capítulo J Y K</p> <p>NOTA: Este documento perderá su validez en el momento que se incumplan las condiciones básicas de seguridad recomendada por el departamento de gestión del riesgo y prevención del cuerpo de bomberos voluntarios Funza en el momento de la inspección técnica.</p> <p>Dado en: <b>FUNZA- CUNDINAMARCA</b> a los 12 días del mes de <b>DICIEMBRE</b> del año <b>2018</b></p> <p>Venció 12 de <b>DICIEMBRE</b> de 2019. #</p> <p>Cordialmente:</p> <p>Teniente. <b>MONICA VELANÓLA LOPEZ</b></p> </div>
---------------	--	---------------	--

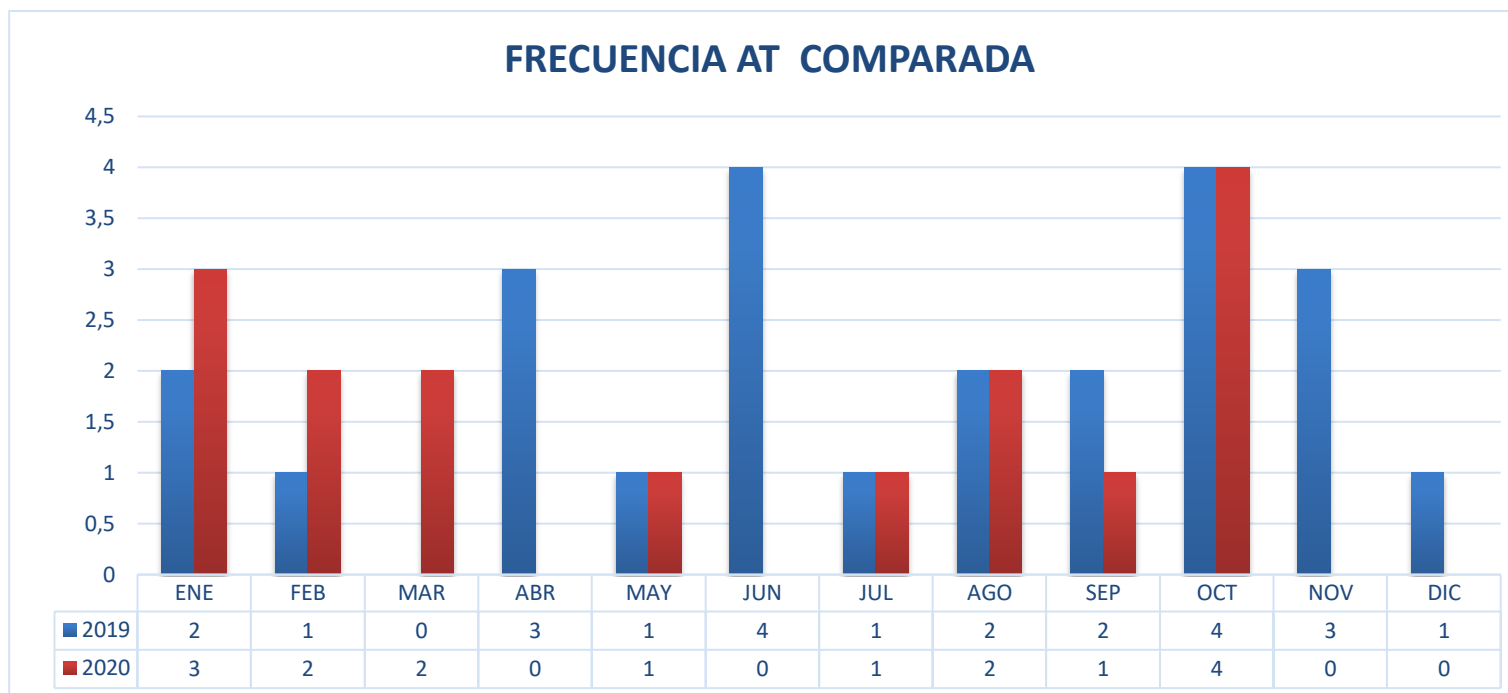
	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN 3.0</b>	<b>VIGENCIA 01/02/2014</b>	
Mejora	Se realiza mantenimiento de la nueva estanteria en el almacen para la fundicion y producto terminado, para optimizar el espacio y tener todo mas ordenado.	dic-20		
<b>6. CAMBIOS QUE PODRIAN AFECTAR LA INTEGRIDAD DEL SISTEMA DE GESTION</b>				
<p>De acuerdo al procedimiento de gestion del cambio, se logra implentar varios programas que se enfocan al cumplimiento de los objetivos y metas del GSST, se diseño e implementò el protocolo de bioseguridad, socializado a todos los niveles de la organizaciòn. En cuanto a proteccion contra caidas se capacito al personal en trabajo avanzado en alturas y se compro el equipo necesario para ejecutar esta tarea de alto riesgo. Tambien se organizo todos los casos medicos que habia en la compa˜ia y se realizo el levantamiento de las actas de casos medicos.</p> <p>Se identifican los cambios normativos y reglamentarios desde marzo de 2020, en cuanto a la declaraciòn de estado de emergencia por la pandemia de Covid-19, por lo que se desarrolla la reuniòn, al respecto y se establecen las medidas tomadas por la empresa alineadas con la reglamentaciòn que se fue generando frente a cuarentenas, protocolos, restricciones de movilidad etc.</p> <p>Se envían comunicados preventivos frente al riesgo biològico.</p> <p>Para el 2020, se mejorò el formato de gestion del cambio y se seguira dando cumpliendo al procedimiento de gestion del cambio.</p>				
<b>7. RESULTADO DE LA PARTICIPACION Y CONSULTA QUEJAS</b>				
<p>Se realizaron las diferentes reuniones mensuales del COPASST y trimestrales del comité de convivencia, ademas varios trabajadores reportaron las condiciones y actos inseguros a traves de la tarjeta de reporte de condiciones y actos inseguros.</p> <p>Durante todo el a˜o se estuvieron publicando informacion del SGSST en las carteleras dispuestas para ello. Por otro lado, el personal participo en las capacitaciones programadas. Tambien se publico la matriz de comunicaciones.</p> <p>Aunque se cuenta con un formato de quejas, reclamos y sugerencias, el personal no participa en esta modalidad y se reforzara mas las inclusion de la participacion de todos los trabajadores en las capacitaciones.</p>				
<b>8. DESEMPEÑO DE PROVEEDORES</b>				
<p>Se cuenta con procedimiento de compras, y se han evaluado el 80% de los proveedores del SGSST. Se valida el registro de contratistas, proveedores y visitantes a la empresa y entrega de guía de visitantes, donde se especifica los riesgos a los cuales estan expuestos.</p> <p>Continuar con la implementaciòn del procedimiento de compras, planear visitas de validaciòn de requisitos comunes para proveedores estratègicos del SG-SST. Continuar con la obligatoriedad el diligenciamiento de la planilla de ingreso de visitantes y contratistas a las instalaciones de la empresa, dando la informaciòn de riesgos y emergencias de Barnes de Colombia, dejando el correspondiente soporte firmado</p>				



	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN 3.0</b>	<b>VIGENCIA 2021</b>	
<b>9. REVISION DEL DESEMPEÑO , SANEAMIENTO BASICO AMBIENTAL DE LA EMPRESA</b>				
<p>No se tiene implementado el sistema de gestión ambiental, pero se cuentan con los ítems básicos de saneamiento ambiental, dentro de esto se cuentan con el lavado de tanques de agua, fumigación y desinfección de áreas; además de contar con puntos ecológicos, centro de acopio, recogida mensual de residuos peligrosos (con sus respectivos certificados). También se está trabajando en la implementación de una PTAR (Planta de tratamiento de aguas residuales) para no verter aguas contaminadas en las afluentes del parque industrial.</p> <p>Revisar migración a luminarias LED para campaña de ahorro de energía; hacer campaña de uso de puntos ecológicos; sensibilizar sobre el uso adecuado de los recursos como son agua, electricidad, llevar control de consumos históricos.</p>				
<b>10. REVISION DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL Y DE LAS CAPACITACIONES DEL SGSST</b>				
<p>Se tiene plan de trabajo general para el SGSST. Se completó al 90% el plan de trabajo anual del SG-SST. En cuanto al plan de capacitación de temas del SGSST, se evidencia que se logró cumplir con el 74% de actividades programadas, mientras que en cuanto a cobertura se cubrió con el 80% de los trabajadores.</p> <p>La disminución que se presentó en la Gestión presencial de las actividades se debió a la Pandemia y que todas las actividades se enfocaron en que tanto los trabajadores como los terceros, se encontrarán bien de salud y evitar los contagios por COVID-19.</p> <p>Se incentivara desde el area de Talento humano la activa participacion en las capacitaciones de todos los trabajadores, además se planteara el plan de trabajo anual al COPASST, para su aprobación al igual que el plan de capacitación anual. Incluir en el procedimiento de capacitación, todo lo concerniente a entrenamiento.</p>				
<b>11. CUMPLIMIENTO PLANES DE ACCIÓN ESPECÍFICOS</b>				
<p>Se ejecutan todos los planes de acción derivados de accidentes de trabajo. En cuanto al reporte de condiciones y actos inseguros se ejecutan el 90% de los planes de acción para resolver estas situaciones, siendo mayor al año anterior. Se realizará seguimiento al cumplimiento de los planes de acción de la auditoría programada.</p> <p>Cumplir con el 100% de los planes de acción derivados de accidentalidad, actos y condiciones inseguras, auditorías, indicadores y los diferentes programas y planes del SGSST.</p>				
<b>12. DIAGNÓSTICO DE SALUD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA</b>				
<p>Se cuenta con un diagnóstico de condiciones de salud del año 2020. Se realizaron exámenes de ingreso a toda la población nueva, exámenes periódicos anuales y se tiene un informe consolidado de las condiciones generales de los trabajadores. Adicional se cuenta con la carta de custodia y el informe anual enviado por la IPS. Se cuenta también con el perfil sociodemográfico y seguimiento a casos médicos.</p> <p>Realizar una actualización a las condiciones de salud de los trabajadores, perfil sociodemográfico, realizar exámenes periódicos. Se debe actualizar el profesiograma de acuerdo a nuevos cargos, y seguir realizando seguimiento a casos médicos, solicitar base de Excel de perfil epidemiológico</p>				
<b>13. IDENTIFICAR PÉRDIDAS COMO DAÑOS A LA PROPIEDAD, MÁQUINAS Y EQUIPOS ENTRE OTROS, RELACIONADOS CON SST. IDENTIFICACIÓN DE PÉRDIDAS Y DEFICIENCIAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO / AUSENTISMO</b>				
<p>No se presentaron pérdidas significativas, que impactaran el SG-SST. Pero por la declaración de pandemia se aumentaron los aislamientos preventivos y ausentismos por dicha causa. Se cuenta con la relación de ausentismo para casos de origen común y laboral, se están calculando los indicadores correspondientes, y se plantea la meta de reducción para el 2020 del ausentismo con planes establecidos por el área de Talento Humano.</p> <p>Seguir manteniendo los controles y programas pertinentes para no ocasionar pérdidas que afecten el SGSST. Además se buscarán estrategias para reducir el ausentismo.</p>				

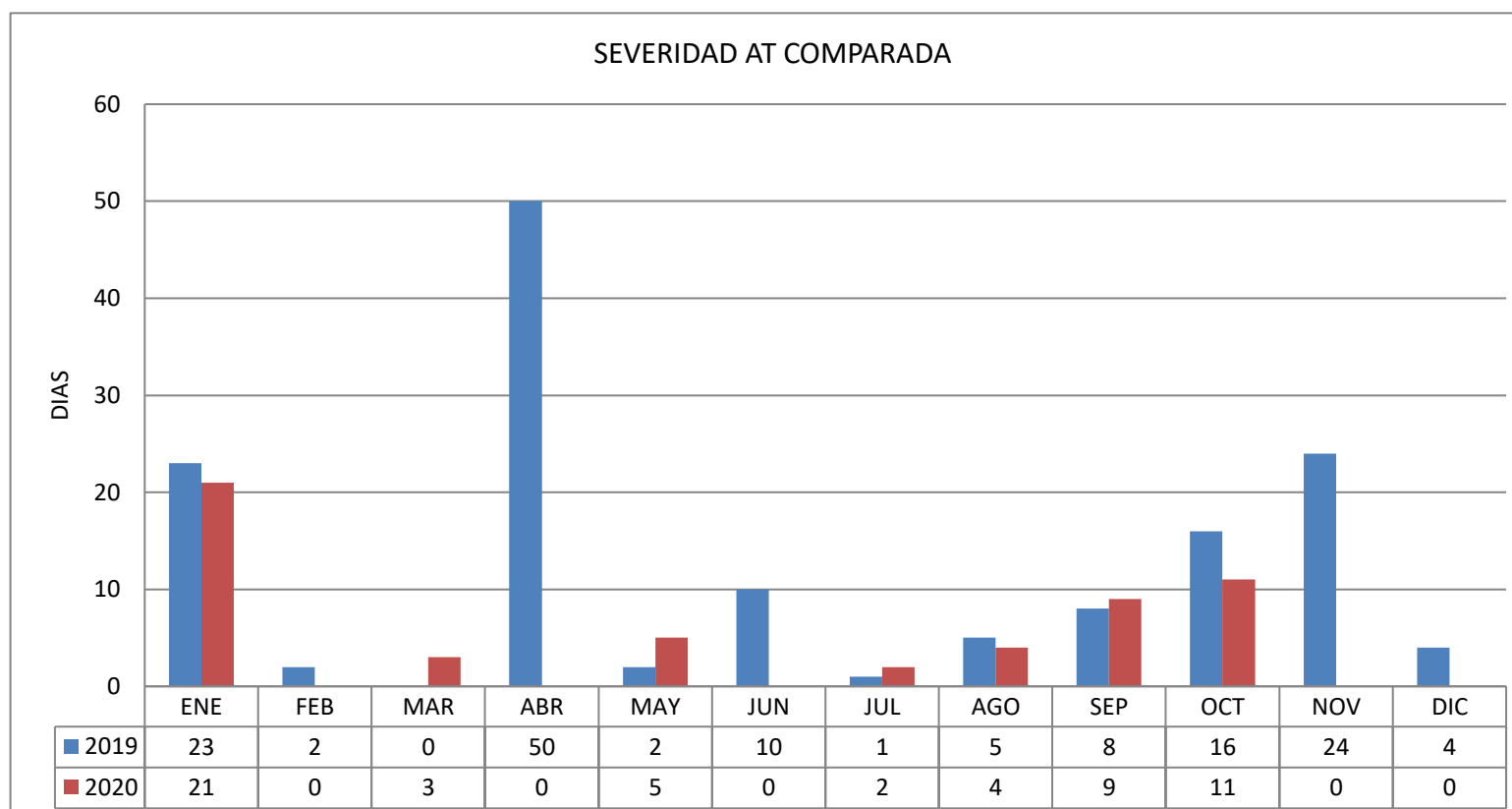
14. ACCIDENTALIDAD COMPARATIVA POR AÑOS

FRECUENCIA AT COMPARADA



Se evidencia que en cuanto a la frecuencia de accidentes de trabajo el indicador en el 2019, estaba alto, con 24 accidentes mientras que en el 2020 bajo a 16 accidentes, incluidos los reportados por los trabajadores en misión, significa una reducción de accidentalidad del 33%

SEVERIDAD AT COMPARADA

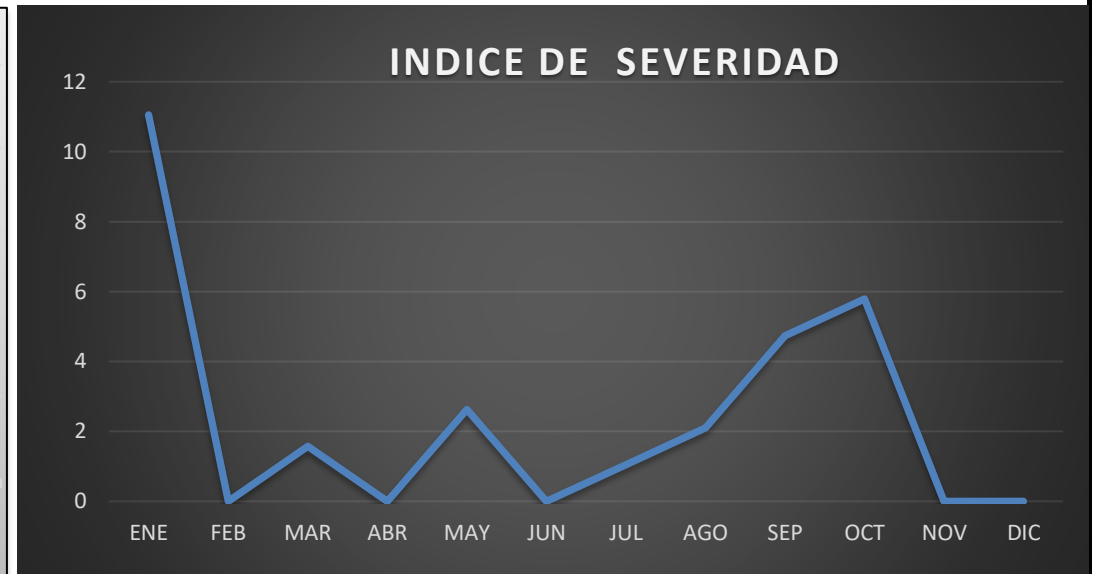
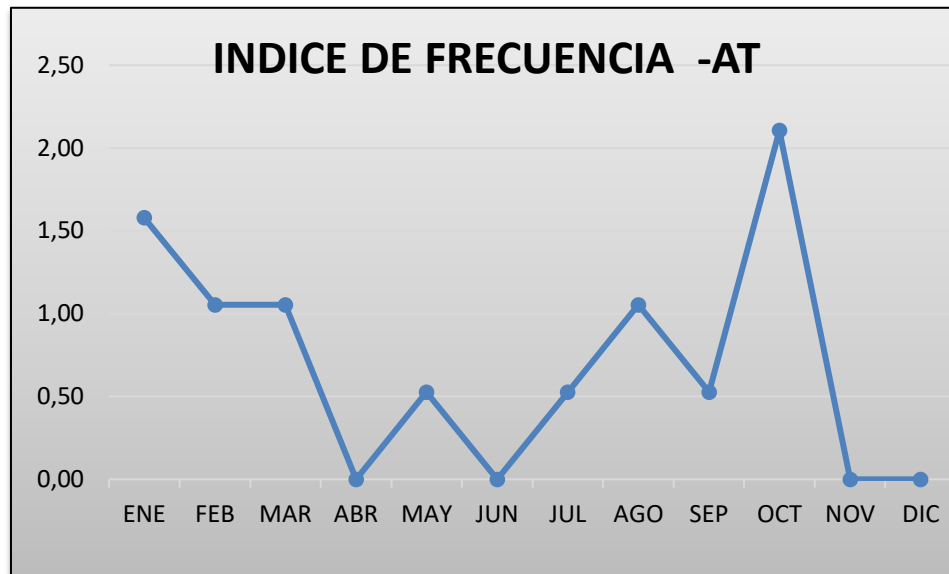


Se evidencia que en cuanto a la severidad de accidentes de trabajo el indicador en el 2019, estaba alto, con 145 días perdidos por incapacidades en accidentes de trabajo, mientras que en el 2020 bajo a 55 días, significa una reducción del 62%





**15. BIOESTADÍSTICA DE ACCIDENTALIDAD ACUMULADA ÚLTIMO AÑO**



Se evidencia estadísticas de accidentalidad mes a mes, con su correspondiente investigación y planes de acción correspondientes.  
Se realizara análisis de los indicadores, dejarlos por escrito en el boletín trimestral

**16. VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO Y VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Se documentaron los programas de vigilancia epidemiológicos respiratorio, visual, auditivo, desordenes musculo esqueléticos y luego de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se tiene planeado, para el 2021, documentar el PVE Psicosocial y cardiovascular.

Desarrollar las actividades de cada programa de vigilancia y comenzar a llevar los respectivos indicadores

**17. PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.**

Para el manejo de los diferentes casos médicos tanto de origen laboral como común, se tiene establecido el seguimiento a medida que ingresa novedades sobre el mismo. Adicionalmente se tienen mesas laborales periódicamente, revisando los casos abiertos por accidentalidad.

Se cuenta con acta de seguimiento a casos médicos y matriz.

Se incluire casos de origen común en las mesas laborales y se levantara actas de estas reuniones, Seguir actualizando actas de casos médicos y matriz. Realizar revisión de los puestos de trabajo de la persona diagnosticada con enfermedad laboral y/o secuelas de accidentes de trabajo para validar tanto el cumplimiento de recomendaciones.

**18. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES**



Se cuenta con las investigaciones de los accidentes de trabajo de lo corrido del año. Se presentaron 16 accidentes de enero a diciembre, las investigaciones están digitalizadas con las firmas. Los planes de acción están enfocados a la fuente, medio y trabajador.

Se continuará el enfoque de los planes de acción, para atacar la fuente, el medio y al trabajador. Además se divulgará con más efectividad las lecciones aprendidas resultantes de los accidentes.

**19. MEDIDAS DE CONTROL DEL RIESGO APLICABLE Y EFICACES**

De acuerdo a la identificación de los riesgos de la empresa y a la accidentalidad, se generan actividades como inspecciones, capacitaciones, asesorías, acciones correctivas, preventivas y de mejora, mediciones, programas de gestión como de mantenimiento, plan de emergencias, entre otros.

Se evaluará que controles se pueden establecer para disminuir los riesgos

	<b>ACTA REVISION POR LA GERENCIA G1A-F-01</b>	<b>VERSIÓN 3.0</b>	<b>VIGENCIA 2021</b>	
<b>20. PLAN DE EMERGENCIAS.</b>				
<p>Se cuenta con plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con su correspondiente análisis de vulnerabilidad. Se socializo a todo el personal en reinducciones. Se realizo un simulacro de autoprotección se realizo informe. Tambien se capacitaron a los brigadistas.</p> <p>Realizar actualizacion del plan de emergencias y nueva divulgacion a todos los trabajadores; se debe realizar simulacro anual en horario nocturno, dejar informe de simulacro; continuar con las capacitaciones a los brigadistas de planta.</p>				
<b>21. ACCIONES PARA EL AÑO SIGUIENTE</b>				
<p>Realizar reuniones de asesoría mensual con el equipo de trabajo para realizar evaluación de Cdplus y planteamiento de actividades del siguiente mes.</p> <p>Elaborar cronograma anual de capacitaciones, que incluye inducciones, divulgaciones, sensibilizaciones, campañas, y/o capacitaciones especializadas.</p> <p>Realizar plan de trabajo anual 2020.</p> <p>Validar el archivo físico para el SG-SST, dado el tiempo de conservación documental.</p> <p>Elaborar documentos faltantes del SG-SST</p> <p>Cumplir cada plan propuesto en los numerales anteriores.</p>				
<b>E. CONCLUSIONES</b>				
<p>Luego de la revisión por la dirección se concluye que la empresa está cumpliendo con las fases establecidas de la resolución 0312 de 2019, en lo que tiene que ver con identificar y evaluar ACPM para la mejora continua.</p>				
<p>Se adjunta informe de gestión de cierre de actividades de SG-SST., de los meses en que se desarrolló la reunión gerencial de seguimiento a indicadores y cumplimiento de actividades y presupuestos.</p>				
<p>Se programará la siguiente revisión gerencial entre los meses de diciembre de 2021 y enero 2022 con la participación nuevamente de un integrante del COPASST, quien dará a conocer al resto de integrantes el resultado del ejercicio desarrollado.</p>				
<p><b>Nota: las personas que aparecen como asistentes y no se registra firma en el documento fueron notificados de sus tareas por medio de Email con el fin de tener confidencialidad de algunos temas.</b></p>				
<b>F. FIRMAS</b>				
<p>_____ <b>Rigoberto Paez</b> Gerente general</p>		<p>_____ <b>Esperanza Infante</b> Talento Humano</p>		
<p>_____ <b>Diego Casas</b> Coordinador SISOMA</p>		<p>_____ <b>Rosmira Rodriguez</b> Copasst</p>		
<p>_____ <b>Myriam Bonilla</b> ASESORA SG-SST</p>				

## CONCLUSIONES

- Con respecto a la evaluación inicial se puede determinar que actualmente la empresa BARNES de Colombia cuenta con la aplicación adecuada y manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pero se debe hacer un enfoque el ciclo de verificación y realizar una propuesta más adecuada para realizar las auditorias.
- Cuenta con la asignación adecuada de los recursos para la implementación y mejora del sistema, favoreciendo de esta manera al normal funcionamiento del mismo con el fin de favorecer al mantenimiento de la salud de los trabajadores y por ende un adecuado desempeño laboral.
- Se establece en cuanto a la evaluación final que se realiza la actualización y capacitación constante del personal en la empresa BARNES de Colombia en la cual se validó el curso de 50 horas con el refuerzo y actualización del mismo con el curso de 20 horas
- Existe un adecuado manejo de las políticas establecidas para el manejo y cuidado de la salud con respecto a los lineamientos de SG- SST con evidencia demostrable frente a las mismas.
- Se cuenta con un plan de trabajo, establecido y avalado por la alta dirección que brinda las herramientas para generar actividades acordes a las necesidades tanto de la empresa como del personal que labora en la misma.
- Se lleva a cabo la actualización constante de la matriz de peligros hecho que favorece adecuadamente al desempeño de los trabajadores puesto que permite establecer planes de acción encaminadas a prevenir y disminuir dichos riesgos.

- Si bien se realiza un cronograma adecuado frente a la clasificación de peligros se hace necesario establecer plan de actividades especificadas para cada peligro identificado con el fin de favorecer al plan de acción y de esta manera impactar de manera adecuada a cada peligro identificado y disminuir notablemente su incidencia en la salud de los trabajadores.
- La creación y conformación del COPASST y Comité de Convivencia favorecen al desarrollo adecuado de actividades que propendan por el bienestar y salud de los trabajadores.
- El establecimiento de la matriz de roles favorece al diseño de los puestos de trabajo, así como también la claridad en cuanto al cumplimiento de actividades y demás responsabilidades dentro del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo para BARNES de Colombia.
- En cuanto al tema de auditorías internas se establece un adecuado manejo para observar la aplicación y control del sistema al interior de la empresa.

## RECOMENDACIONES

- Pese al establecimiento de los indicadores de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, aun se hace necesario la creación de un sistema adecuado de evaluación de los mismos para el cumplimiento de objetivos y metas la interior de la empresa.
- Realizar actualización contante de los indicadores de gestión para identificar falencias al interior de la empresa y de esta manera crear condiciones óptimas para los trabajadores, que aporte positivamente a su desarrollo y productividad al interior de la empresa.
- Se debe realizar contantemente procesos de evaluación no solo del desempeño de los trabajadores sino también sus inconformidades y demás necesidades con el fin de establecer actividades que van encaminadas a suplir dichas necesidades al interior de la empresa y por ende mejoren su productividad y motivación.
- Se debe contar con un adecuado manejo de la aplicación de baterías de riesgo psicosocial con el fin de establecer acciones correctivas que afectan a los empleados tanto a nivel interno como externo e individual.