



Manual de SG SST Ips Bienestar Laboral SAS

Angie Catherine Castrillón Castrillón.

Luis Alberto Larrea Pasaje.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Eje Cafetero

Sede Pereira (Risaralda)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

enero de 2023

Manual de SG SST Ips Bienestar Laboral SAS

Angie Catherine Castrillón Castrillón.

Luis Alberto Larrea Pasaje.

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Verónica Natalia Franco Rodas

Psicóloga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Eje Cafetero

Sede Pereira (Risaralda)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

enero de 2023

Contenido

Introduccion	8
Objetivo general del trabajo de grado	9
Objetivos específicos	9
1. Objetivo.....	10
2. Alcance	10
3. Definiciones	10
4. Estructura Organizacional	17
4.1 Organigrama	17
4.2 Mapa de procesos	17
5. Planeación estratégica.....	17
5.1 Misión	18
5.2 Visión	18
5.3 Política	18
5.3.1 Objetivos	18
5.4 Otros Sistemas.....	19
6. Sistema de gestión de seguridad y Salud en el Trabajo	19
6.1 Organización del SG-SST.....	20
6.1.1 Propósito de SG-SST	30
6.1.2 Normatividad de seguridad y salud en el trabajo.	31
6.1.3 Obligaciones y responsabilidades roles y responsabilidades por cargos ...	31
6.1.4 Obligaciones de los empleadores.	31

6.1.5	Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.....	31
6.1.6	Responsabilidades de los trabajadores	32
6.2	Planificación.....	32
6.2.1	Evaluación inicial de SG-SST.....	32
6.2.2	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos por actividad económica.....	33
6.2.3	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	33
6.2.4	Objetivos del SG-SST	35
6.2.5	Planificación del SG SST – Plan de trabajo anual del SG-SST	36
6.2.6	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
6.2.7	Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	36
6.2.8	Comunicación: Técnicas, métodos para comunicación interna y externa..	36
6.3	Aplicación	37
6.3.1	Gestión de los peligros y riesgos, medidas de prevención y control diferenciados por actividad económica.....	37
6.3.2	Equipos y Elementos de Protección Personal	38
6.3.3	Evaluaciones médicas ocupacionales (Ingreso, periódicas de retiro y post incapacidad)	38
6.3.4	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres	39
6.3.5	Gestión del cambio.....	39
6.3.6	Adquisiciones y Contratación	40
6.4	Auditoria y Revisión de la alta dirección	40
6.4.1	Auditoría de cumplimiento del SG-SST.....	40

6.4.1.1 Anexo 21. Procedimiento Programa de Auditoria	40
6.4.1.2 Anexo 22. Formato Plan de Auditoria.....	40
6.4.1.3 Anexo 23. Formato Listas de Verificación de requisitos	40
6.4.1.4 Anexo 24. Formato Informe de Hallazgos	40
6.4.1.5 Anexo 25. Formato Informe General de Auditoria	40
6.4.2 Revisión por la Alta Dirección	41
6.4.3 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	41
6.4.4 Seguimiento, medición, análisis y evaluación	42
6.5 Mejoramiento	42
6.5.1 Mejora continua.....	42
6.5.2 No conformidades y su análisis, Acciones preventivas y/o correctivas.....	42
Referencias.....	44

Lista de anexos

1. Matriz de requisitos legales IPS Bienestar Laboral S.A.S.
2. Matriz de roles, obligaciones y responsabilidades.
3. Autoevaluación de estándares mínimos.
4. Procedimiento matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo.
5. Procedimiento plan de trabajo anual.
6. Plan de trabajo anual.
7. Procedimiento plan de capacitación.
8. Plan de capacitación.
9. Fichas de indicadores.
10. Matriz de comunicación internas y externas.
11. Matriz de IPEVR.
12. Matriz de EPP por cargo.
13. Procedimiento de evaluaciones medico ocupacionales
14. Análisis de vulnerabilidad.
15. Plan de emergencia.
16. Pons, de emergencia.
17. Procedimiento gestión del cambio.
18. Formato de gestión del cambio.
19. Procedimiento selección y evaluación de proveedores.
20. Formato evaluación de proveedores.
21. Procedimiento programa de auditoria.
22. Formato plan auditoria.

23. Formato listas de verificación.
24. Formato informe de hallazgos.
25. Formato informe general de auditoria.
26. Procedimiento revisión por la dirección.
27. Procedimiento investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
28. Procedimiento mejora continua.
29. Formato solicitud de mejora.
30. Matriz de seguimiento a No conformidades y su análisis, acciones preventivas y correctivas.

Introducción

Ips Bienestar Laboral S.A.S

Este es el manual del sistema de gestión para la empresa IPS Bienestar Laboral S.A.S que se encuentra ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto- Nariño , esta es una empresa constituida como SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, con una estructura organizacional mixta que se dedica a Actividades de la practica medica sin internación en la prestación de servicios en medicina preventiva y del trabajo como son exámenes médicos laborales de ingreso periódicos y de retiro igualmente exámenes médicos para trabajo seguro en alturas y espacios confinados además cuenta con servicios de capacitación para empresas en investigación de accidentes laborales, actualmente cuenta con un total de cinco trabajadores, entre los que encontramos uno de planta y cuatro contratistas en la modalidad de prestación de servicios.

Manual de SG SST IPS BIENESTAR LABORAL SAS

La empresa IPS Bienestar Laboral S.A.S se encuentra ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto- Nariño , es una empresa constituida como SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, con una estructura organizacional mixta que se dedica a Actividades de la practica medica sin internación en la prestación de servicios en medicina preventiva y del trabajo como son exámenes médicos laborales de ingreso periódicos y de retiro igualmente exámenes médicos para trabajo seguro en alturas y espacios confinados además cuenta con servicios de capacitación para empresas en investigación de accidentes laborales, actualmente cuenta con un total de cinco trabajadores, entre los que encontramos uno de planta y cuatro contratistas en la modalidad de prestación de servicios.

Objetivo general del trabajo de grado

- Diseñar y ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa IPS bienestar laboral S.A.S de la ciudad de San Juan de Pasto entre los periodos comprendidos de octubre 2022 a octubre 2023

Objetivos específicos

- Evaluación inicial del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para la empresa IPS bienestar laboral S.A.S en el período de octubre del 2022
- Elaborar el Plan de trabajo anual de sistema de gestión en la empresa IPS bienestar laboral S.A.S entre el período comprendido de octubre 2022 a octubre 2023
- Establecer los recursos insumos, herramientas y medidas necesarias para el diseño y ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa y IPS bienestar laboral S.A.S

1. Objetivo

Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo en la IPS BIENESTAR LABORAL, y de preservar un estado de salud, bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

2. Alcance

Este documento se aplica a todos los procesos Estratégicos, Misionales y de Apoyo de IPS BIENESTAR LABORAL.

3. Definiciones

Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo en la IPS BIENESTAR LABORAL, y de preservar un estado de salud, bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

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

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

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

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

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

Alta Dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan la organización.

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

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

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

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

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

Matriz Legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los

lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores

y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 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 cuenta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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

Vigilancia de la Salud en el Trabajo o Vigilancia Epidemiológica de la Salud en el Trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los 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.

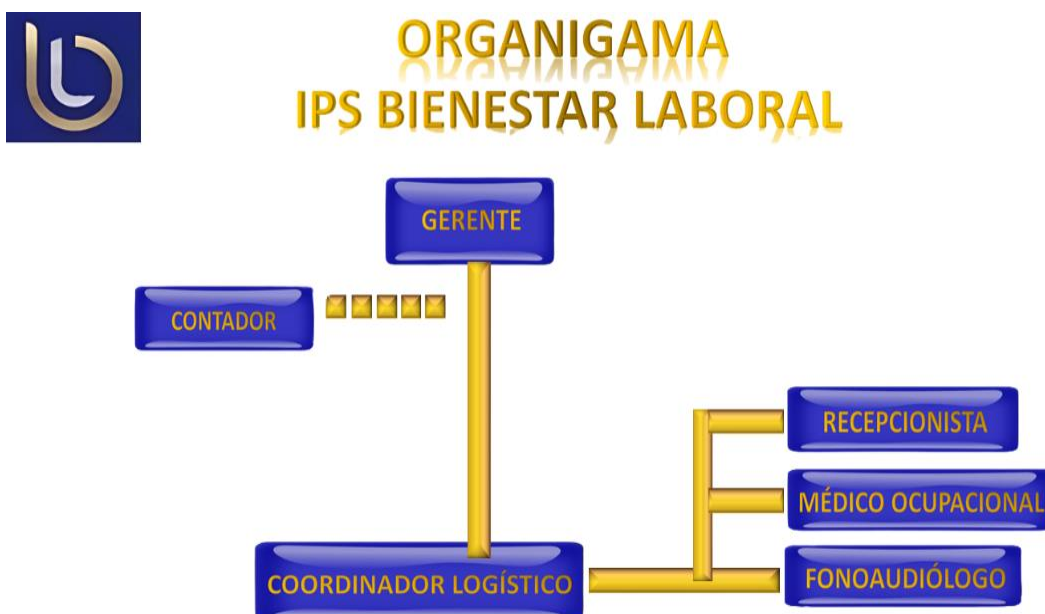
Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1. En aplicación de lo establecido en el artículo 1o de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo

que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

4. Estructura Organizacional

4.1 Organigrama



4.2 Mapa de procesos



5. Planeación estratégica

5.1 Misión: Somos una IPS que contribuye a la salud de los colaboradores de las diferentes compañías de la región, nuestras acciones van encaminadas a la promoción y prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral. Nuestro servicio está enfocado en una atención humanizada e integral donde prima la tranquilidad y satisfacción de nuestros usuarios y cliente

5.2 Visión: Para el 2022 seremos IPS reconocida y acreditada en el sector de la seguridad y salud en el trabajo, con procesos que contribuyen al mejoramiento y calidad de la salud de los colaboradores de las diferentes compañías de la región y la comunidad en general, con un equipo de trabajado respetuoso que brinda como prioridad, humanización del servicio en medicina preventiva y del trabajo pioneros en la prevención de accidentes y enfermedades laborales aportando al medio ambiente, a la responsabilidad social y a la calidad de vida.

5.3 Política: LA IPS BIENESTAR LABORAL es una empresa que presta los servicios de Medicina Laboral. Ofrecemos servicios de calidad con instalaciones, equipos adecuados con alcance para la cobertura total a sus necesidades, además contamos con el recurso humano íntegro y plenamente capacitados, alineados con el mejoramiento continuo, buscando los más altos estándares de calidad, para satisfacer y superar las expectativas de nuestros clientes.

5.3.1 Objetivos

- Brindar servicios de salud que cumplan con los estándares de calidad, buscando el fortalecimiento de la empresa,
- Capacitación y formación del talento humano para el mejoramiento continuo de los procesos institucionales.

- Establecer mecanismos de gestión administrativa y financiera para la sostenibilidad económica a corto, mediano y largo plazo.
- Proponer por la interrelación entre sistemas de gestión y los procesos institucionales. Con el fin de buscar eficacia.
- Mejoramiento continuo encaminado al cumplimiento de los estándares de acreditación.

5.4 Otros sistemas

LA IPS BIENESTAR LABORAL cuenta con un sistema de calidad con el que deben cumplir las empresas dedicadas a los servicios de salud, este lleva el nombre de PAMEC

“El PAMEC de la IPS Bienestar Laboral, se constituye en una herramienta para contribuir al mejoramiento continuo de los servicios de salud que oferta, configurándose como estrategia de mejoramiento de cada uno de los procesos asistenciales, **“NUESTRO PAMEC SE LIDERA CON UN ENFOQUE HAC EL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE”** para favorecer la satisfacción de los usuarios y la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios, implementando acciones preventivas y correctivas, de una forma sistemática y planificada para cumplir con los estándares establecidos de calidad y que identifiquen las causas que originan la insatisfacción de los usuarios”.

6 Sistema de gestión de seguridad y Salud en el Trabajo

Para dar cumplimiento a los requisitos que sugiere el “Decreto 1072 del 2015” frente a un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se plantea la siguiente estructura donde se

describen cada uno de los puntos con su respectiva evidencia y de acuerdo con la gestión que se realice en el proceso, se establece el estado en que se encuentra el criterio.

6.1 Organización del SG-SST

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Política SST	Documento escrito de la Política de SST	Política creada con firma de autorización del representante legal.	
Política SST	Comunicación Política	Política pegada en cartelera y divulgada mediante correo electrónico, Acta de Asistencia de Socialización	
Obligación de los empleadores	Definición de Responsabilidades	Responsabilidades creadas con firma de autorización del representante legal, Acta de Asistencia de Socialización	
Obligaciones de los empleadores	Comunicación de Responsabilidades	Responsabilidades divulgadas mediante correo electrónico, Acta de Asistencia de Socialización	
Obligaciones de los empleadores	Rendición de cuentas	Revisión por la dirección o informe de gestión	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Obligaciones de los empleadores	Presupuesto para SST	Documento donde se define	
Obligaciones de los empleadores	Definición de Talento Humano para SST	Documento donde se define	
Obligaciones de los empleadores	Recursos Técnicos	Documento donde se define	
Obligaciones de los empleadores Documentación	Requisitos legales - matriz requisitos legales	Matriz que defina todos los requisitos legales aplicables	
Obligaciones de los empleadores Documentación Planificación del SGSST	Plan de trabajo anual + Cronograma	Matriz de Plan de trabajo anual con su respectivo procedimiento	
Obligaciones de los empleadores Documentación	Copasst o vigía	Acta de designación del vigía	
Obligaciones de los empleadores	Dirección de SST	Acta de designación del responsable de sst	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Capacitación en SST	Capacitación en SST al personal según competencias	Plan de Capacitación Anual	
Capacitación en SST	Socialización al Vigía del plan capacitación	Acta de socialización de Plan de Capacitación anual	
Capacitación en SST	Inducción y reinducción en SST	Actas de Inducción y Reinducción	
Documentación	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Procedimiento para Identificación de Peligros	
		Matriz de Peligros	
Documentación	Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico	Informe de condiciones de salud	
Documentación	Estándares de seguridad o operación segura		
Documentación	Registro entrega EPP	Registro de entrega de EPP	
Documentación	Reportes de investigación de AT y EL	Registro físico o magnético de AT y EL con sus respectivas investigaciones y ACPM	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Documentación	Identificación de amenazas y vulnerabilidad	Plan de Emergencia	
Documentación	Procedimientos Operativos Normalizados	Documentos de PON	
Documentación	Plan de Evacuación + Evaluación de simulacros Diseño de planes de evacuación	Plan de Evacuación	
Documentación	Sistemas de vigilancia epidemiológica	Documentos SVE	
Documentación Planificación	Evaluaciones ambientales		
Documentación	Perfiles epidemiológicos del SVE		
Documentación	Formatos de registros de inspecciones	Formatos de Inspecciones	
Documentación	Registros gestión riesgos		
Conservación documentos	Conservación documentos	Matriz de conservación documental	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Comunicación	Comunicaciones internas y externas y canales	Matriz de comunicaciones	
Identificación PEVR	Comunicación de las evaluaciones ambientales		
Evaluación inicial del SGSST	Autoevaluación	Autoevaluación de estándares mínimos de acuerdo con la resolución 0312 de 2019	
Planificación del SGSST	Cumplimiento legal + Fortalecer componentes del sistema + mejora continua		
Planificación del SGSST	Objetivos de control de riesgos	Objetivos plasmados en el sistema de gestión	
Planificación del SGSST	Indicadores de estructura, proceso y resultado	Fichas técnicas de indicadores	
Planificación del SGSST	Metas anuales		
Planificación del SGSST	Comunicación objetivos	Registros de asistencia de reinducción y registro	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
		fotográfico de objetivos en cartelera	
Indicadores SG SST	Ficha de los indicadores - matriz indicadores	Instructivo para diligenciar los indicadores Formato ficha de indicadores	
Indicadores SG SST	Indicadores de estructura	Ficha técnica	
Indicadores SG SST	Indicadores de proceso	Ficha técnica	
Indicadores SG SST	Indicadores de resultado	Ficha técnica	
Gestión de peligros y riesgo	Procedimiento de gestión de peligros y riesgos		
Medidas de prevención y control	Tratamiento a los riesgos		
Medidas de prevención y control	Administración EPP que parte de la matriz de EPP.	Procedimiento, control de entrega de EPP y Matriz de Elementos EPP	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Medidas de prevención y control	Socialización a partes interesadas	Registro de asistencia de la socialización a los interesados	
Medidas de prevención y control	Plan de mantenimiento correctivo y preventivo		
Medidas de prevención y control	Evaluaciones médicas ocupacionales	Procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales	
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo	Informe de Análisis de Vulnerabilidad	
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Valoración de los riesgos asociados a amenazas		
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Procedimientos Operativos Normalizados	Documentos PON	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos	Documento Plan de Emergencia	
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Evaluación de simulacros		
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Capacitación y entrenamiento en plan emergencias	Registros de Socialización del plan de emergencia	
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Realización y evaluación de simulacros anuales	Registros de Participación en simulacros y evaluación de impacto	
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias	Formatos de registro	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Inspección de equipos de emergencia	Formatos de inspecciones	
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Plan de ayuda mutua	Documento de plan de ayuda mutua	
Gestión del cambio	Gestión del cambio	Procedimiento y formato de matriz del cambio	
Adquisiciones	Integración de requisitos de SST en las compras		
Contrataciones	Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	Procedimiento gestión de contratistas	
Contrataciones	Seguimiento a contratistas	Evaluación de contratistas	
Contrataciones	Verificación afiliación a la Seguridad Social		

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
Auditoría de cumplimiento del SG	Programa de auditoria anual	Procedimiento de auditoria Formato plan de auditoria	
Auditoría de cumplimiento del SG	Informe de resultados auditoría	Formato Informe de auditoria	
Auditoría de cumplimiento del SG	Alcance de la auditoría	Procedimiento de auditoria	
Revisión por la alta dirección	Revisión de gerencia anual	Informe de Gestión	
Revisión por la alta dirección	Socialización con el Vigía	Acta de Socialización a Vigía del informe de gestión	
Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	Documento investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales	
Investigación de accidentes de trabajo y	Socialización de lecciones aprendidas	Acta de Socialización de Lecciones aprendidas	

DECRETO 1072			
DESCRIPCIÓN	REQUISITO	EVIDENCIA	ESTADO
enfermedades laborales			
Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Informes periódicos a la gerencia	Informes mensuales de estadísticas de accidentalidad	
Acciones correctivas y preventivas	Seguimiento a acciones correctivas y correctivas	Matriz de seguimiento de accidentalidad con sus acciones PCM	
Revisión de Gerencia y ajuste	Revisión de gerencia anual	Documento Revisión por la dirección	

6.1.1 Propósito de SG-SST

El propósito fundamental de este SISTEMA GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO es identificar los riesgos y peligros higiénicos y de salud existentes en la empresa IPS BIENESTAR LABORAL, para proponer acciones preventivas correctivas y de mejora estableciendo un control eficaz de los mismos. De la misma manera propender por el mejoramiento de las condiciones de vida de nuestros trabajadores, a partir de la ejecución de los programas enfocados en la promoción, preservación, mejora de la salud y el bienestar de ellos en

los lugares de trabajo independientemente de las actividades y tareas propias de su cargo, previniendo de esta manera la materialización de accidentes y enfermedades de origen laboral.

6.1.2 Normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S., dando cumplimiento a la normatividad legal, cuenta con la matriz de requisitos legales y la actualiza de manera periódica para tener un seguimiento al cumplimiento de los requisitos de la normatividad vigente y aplicable a la empresa. (*Ver Anexo 1. Matriz de Requisito Legales IPS Bienestar Laboral S.A.S*).

6.1.3 Obligaciones y responsabilidades roles y responsabilidades por cargos

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, cuenta con un Matriz de Roles, obligaciones y responsabilidades, la cual está discrimina por cargo o tipo de vinculación que el actor tenga con la empresa; además, define lo propio a cumplir por parte de los implicados, frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo como el sector económico al que pertenece la Empresa; para cumplimiento con ello la organización hace seguimiento a las actividades mediante el plan de trabajo anual, el plan de capacitación y los indicadores de gestión. (*Ver Anexo 2. Matriz de Roles, Obligaciones y Responsabilidades*).

6.1.4 Obligaciones de los empleadores.

Las obligaciones del empleador están especificadas en la Matriz de Roles, obligaciones y responsabilidades. (*Ver Anexo 2. Matriz de Roles, Obligaciones y Responsabilidades*).

6.1.5 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales están especificadas en la Matriz de Roles, obligaciones y responsabilidades. (*Ver Anexo 2. Matriz de Roles, Obligaciones y Responsabilidades*).

6.1.6 Responsabilidades de los trabajadores

Las Responsabilidades de los trabajadores están especificadas en la Matriz de Roles, obligaciones y responsabilidades. (*Ver Anexo 2. Matriz de Roles, Obligaciones y Responsabilidades*)

6.2 Planificación

Con el objetivo de garantizar que se cumplan los requisitos generales establecidos por el decreto 1072 del 2015, La IPS BIENESTAR LABORAR S.A.S, en el proceso de la planificación del SG SST, plantea actividades que son indispensables para el cumplimiento de las metas de todos los procesos de organización, siendo consecuentes

6.2.1 Evaluación inicial de SG-SST

La IPS BIENESTAR LABORAR S.A.S, lleva en el mercado 3 años, teniendo esto en mente y retrocediendo a su etapa de evaluación inicial, en el 2020 para su puesta en marcha se tuvo un porcentaje del 88% de cumplimiento, claro está conociendo que en este resultado está inmersa la sumatoria de los requisitos que no aplican, puesto que sacando un dato real, se podría decir que cumplía con un 4% que corresponde a un estándar, sin embargo, y teniendo en cuenta la situación pandémica por Covid 19, en ese mismo año se logró un recorrido de avance, tanto es así que en el 2021, se logró una puntuación del 89% que como se expresó anteriormente corresponde a un 12% con el cumplimiento de 2 estándares; por último, para el año 2022, se puede contar con un avance al 89% que en datos reales corresponde al 16% del cumplimiento, con 3 estándares; esta anterior es base con la que se inició la mejora del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, a la fecha La IPS BIENESTAR LABORAR

S.A.S, cumple en un 100% soportado con sus respectivos documentos y la intervención parcial de riesgos.(*Ver Anexo 3. Autoevaluación de Estándares mínimos*).

6.2.2 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos por actividad Económica.

La IPS BIENESTAR LABORAR S.A.S cuenta con el procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. Para la elaboración de esta matriz se tomó como referencia la norma GTC 45 vigente, la cual es un proceso continuo y sistemático de observación, valoración y análisis para priorización de los riesgos, con el fin de implementar las medidas de control. (*Ver Anexo 4. Procedimiento Matriz de Identificación de Peligros y Valorización del Riesgo*)

6.2.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S. es una empresa dedicada a la prestación de servicios en medicina preventiva y del trabajo, como son exámenes médicos laborales de ingreso periódicos y de retiro, igualmente exámenes médicos para trabajo seguro en alturas y espacios confinados, además cuenta con servicios de capacitación en SG-SST, auditoría interna e investigación de accidentes laborales.

Nuestra empresa está comprometida con la protección de todos los trabajadores; por lo cual promovemos de forma permanente la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), generando un ambiente saludable que mejore su calidad de vida.

Para cumplir con la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo la IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S. Se compromete a:

- Destinar recursos humanos, financieros, y tecnológicos necesarios para la planeación, ejecución, actualización y evaluación del SG – SST, de acuerdo con los factores de riesgos encontrados en la empresa IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S con el fin de minimizar y controlar riesgos y peligros.
- La gerencia se encuentra comprometida con la implementación, desarrollo y mejoramiento continuo de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- La promoción de la calidad de vida laboral y la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y daños a la sociedad como al ambiente; teniendo como lineamiento básico el mejoramiento continuo con altos estándares en seguridad.
- Promover y mantener una cultura de seguridad de todos los trabajadores y pacientes durante su permanencia en nuestras instalaciones.
- Permitir que el personal participe activamente en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST, asignar un vigía de salud, hacer parte del comité de convivencia laboral, brigada de emergencia y los demás comités establecidos en la normatividad vigente.
- Promover la participación de todos los trabajadores de la IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S. en el desarrollo del SG – SST, generando un compromiso de auto cuidado de forma individual y colectiva.
- Establecer que la prevención y control de los factores de riesgos laborales no son responsabilidad exclusiva del área de SG-SST, sino de cada uno de los integrantes de la empresa.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables.

- Es compromiso de la empresa IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, difundir esta política al vigía, a sus trabajadores en todos los niveles y partes interesadas, generando interacción y compromiso en el cumplimiento de esta.

6.2.4 *Objetivos del SG-SST*

- Identificar los riesgos y peligros físicos, biológicos, biomecánicos, químicos psicosocial, fenómenos naturales y condiciones de seguridad que generen accidentes de trabajo, enfermedad laboral.
- Controlar los factores de riesgo presentes en las áreas de trabajo
- Brindar la información suficiente a los trabajadores, sobre los riesgos a que están expuestos durante su actividad laboral y la forma de prevenirlos.
- Dar a conocer a todo el personal administrativo y operativo de IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S los requisitos mínimos sobre seguridad que debe reunir todo sitio de trabajo.
- Capacitar sobre los riesgos y peligros que inciden en las áreas de trabajo y cómo afectan la comunidad y la salud de los trabajadores expuestos.
- Poner a disposición de IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, los procedimientos más actualizados para la prevención y control de los riesgos laborales.
- Concientizar a la parte directiva de IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S acerca de apropiada ejecución del SISTEMA GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO propuesto traerá mayor rendimiento y productividad de esta, a la vez que el compromiso que tiene la alta gerencia con el SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Realizar verificación al cumplimiento de los procedimientos, procesos y demás normas que deben ser cumplidas al interior de IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S

6.2.5 Planificación del SG SST – Plan de trabajo anual del SG-SST.

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S cuenta con la programación de actividades a desarrollar de acuerdo con los resultados de los distintos hallazgos obtenidos tanto en Autoevaluación de estándares mínimos, condiciones de salud, investigaciones de accidentes y enfermedad laboral, resultados de auditoría, evaluación de riesgo psicosocial, inspecciones de seguridad y riesgos prioritarios. Para tener mas detalles de este proceso. (*Ver Anexo 5. Procedimiento Plan de Trabajo Anual, Ver Anexo 6. Plan de Trabajo Anual*).

6.2.6 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, cuenta con la programación de Capacitaciones a su personal teniendo en cuenta los requisitos del decreto 1072 del 2015. (*Ver Anexo 7. Procedimiento Plan de capacitación, Ver Anexo 8. Plan de capacitación*).

6.2.7 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado.

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S ha definido sus indicadores en forma cualitativa y cuantitativa, estos indicadores se han establecido de acuerdo con lo requerimientos del Decreto 1072 del 2015, las fichas de los indicadores se encuentran en el formato de indicadores y son evaluados semestral y Anualmente. (*Ver Anexo 9. Fichas de indicadores*).

6.2.8 Comunicación: Técnicas, métodos para comunicación interna y externa

Para comunicar los aspectos que determinan que inciden en La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S frente al SG SST, se cuenta con un a Matriz de comunicaciones internas y externas. (*Ver Anexo 10. Matriz de Comunicaciones internas y externas*).

6.3 Aplicación

Para gestionar los peligros y riesgos, y establecer medidas de prevención y control orientadas a proteger al trabajador de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S,

6.3.1 Gestión de los peligros y riesgos, medidas de prevención y control diferenciados por actividad económica.

Para esta Gestión y control, La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S cuenta con una matriz la cual está sujeta a una revisión anual o antes en caso de presentarse un accidente de trabajo, enfermedades laborales, así como los resultados de las inspecciones planeadas y evaluaciones ambientales, cambios en los procesos, en las instalaciones, en equipos o cambio de procedimientos.

Los métodos de control utilizados se plantean teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Combatir el riesgo en el medio, la fuente o el trabajador, estas se deben priorizar de acuerdo con la siguiente jerarquía:
 - a. Eliminación del riesgo
 - b. Sustitución del riesgo por uno que genere menor impacto en cuanto a la severidad y frecuencia.
 - c. Establecer controles de ingeniería para mantener el riesgo dentro de los valores, límites permisibles.
 - d. Controles administrativos, señalización, capacitación personal etc.
 - e. Suministro de elementos de protección personal y equipo de seguridad.
 - f. Adaptar el trabajo a la persona.

- g. Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- h. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

(Ver Anexo 11. Matriz de IPEVR)

6.3.2 Equipos y Elementos de Protección Personal

Para lograr una adecuada utilización de los elementos de protección personal, se deben tener en cuenta las siguientes pautas:

- ✓ Establecer las necesidades de protección personal por puesto de trabajo, con base en la Matriz de Peligros y profesiograma.
- ✓ Determinar las características técnicas en materia de protección de cada elemento, de acuerdo con la evaluación realizada del factor de riesgo en el ambiente de trabajo.
- ✓ Efectuar un análisis de las características de elementos de protección personal existentes en el mercado y aplicar los criterios de selección.
- ✓ Determinar los elementos que son adecuados para proteger al trabajador, dar la oportunidad a este ultimo de participar en la selección buscando su opinión sobre el mismo acerca de su comodidad y facilidad de adaptación.
- ✓ Efectuar el análisis de durabilidad y costo de los elementos de protección personal seleccionado, para establecer el presupuesto y la provisión adecuada de los mismos.

(Ver Anexo 12. Matriz de EPP por cargo)

6.3.3 Evaluaciones médicas ocupacionales (Ingreso, periódicas de retiro y post incapacidad).

Esta valoración es realizada por un Profesional de la Medicina, Especialista en Salud ocupacional, con licencia vigente. La evaluación médica realizada por el profesional, es consignada en el certificado médico de aptitud, el cual es enviado a la empresa como soporte

para verificar si cuenta con restricciones o no para ejercer la labor, la información consignada en la Historia Clínica Ocupacional, presenta reserva y será custodiada por el médico contratado por la empresa para tal fin de acuerdo a Resolución 2346 de 2007.

Se realizan 4 tipos de valoraciones ocupacionales:

- ✓ Valoración médica ocupacional de ingreso
- ✓ Valoración médica ocupacional periódica
- ✓ Valoración médica ocupacional de egreso
- ✓ Valoración post incapacidad

(Ver Anexo 13. Procedimiento de Evaluaciones medico ocupacionales)

6.3.4 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres.

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, cuenta con la preparación y respuesta ante emergencias donde se han identificado y evaluado las posibles situaciones de emergencia y los procedimientos para prevenir o mitigar sus consecuencias, junto con el análisis de vulnerabilidad, los cuales, son socializados a los trabajadores, contratistas.

Anualmente la empresa realiza simulacros con el apoyo de las brigadas de emergencia.

El entrenamiento de las Brigadas de Emergencia es parte primordial del Plan de Respuesta a Emergencias. En él se prioriza el entrenamiento del personal de cada Grupo de Apoyo y el de la Brigada de Emergencias. *(Ver Anexo 14. Análisis de vulnerabilidad, Ver Anexo 15. Plan de Emergencias, Ver Anexo 16. Pons, de emergencias)*

6.3.5 Gestión del cambio.

Para llevar a cabo el proceso de gestión del cambio La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S cuenta con un procedimiento y un formato, en los cuales se describe de forma detallada los pasos a seguir en caso de presentarse, modificaciones de tipo infraestructura, maquinaria, y/o

procedimientos. (*Ver Anexo 17. Procedimiento gestión del cambio, Ver Anexo 18. Formato gestión del cambio*).

6.3.6 Adquisiciones y Contratación

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, cuenta con un procedimiento para la Evaluación selección de proveedores, así como también cuenta con un formato de evaluación, el cual describe los requisitos con los que debe cumplir el proveedor para ser contratado. (*Ver Anexo 19. Procedimiento Selección y evaluación de proveedores, Ver Anexo 20. Formato Evaluación de proveedores*).

6.4 Auditoria y Revisión de la alta dirección

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, comprometida con el cumplimiento de los requisitos del decreto 1072 del 2015, paulatinamente sigue avanzando en los procesos de construcción de documentación y aplicabilidad de esta; en los años 2020 y 2021 no cuenta con registros de auditoria ni revisión por la alta dirección, sin embargo, para el 2022 se cuenta con la documentación de acuerdo con los requerimientos de norma para ejecutar estos procesos.

6.4.1 Auditoría de cumplimiento del SG-SST

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, se propone realizar una auditoria anualmente de acuerdo con los requerimientos del decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019, para ello se cuenta con la siguiente documentación.

6.4.1.1 Anexo 21. Procedimiento Programa de Auditoria

6.4.1.2 Anexo 22. Formato Plan de Auditoria

6.4.1.3 Anexo 23. Formato Listas de Verificación de requisitos

6.4.1.4 Anexo 24. Formato Informe de Hallazgos

6.4.1.5 Anexo 25. Formato Informe General de Auditoria

6.4.2 Revisión por la Alta Dirección.

La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, realizara el proceso de revisión por la Dirección anualmente una vez se cuenta con los resultados de la auditoría interna.

En la revisión anual por parte de la Gerencia se analizan las oportunidades de mejoramiento y modificaciones al SG-SST. Los elementos de entrada y salida de estas revisiones de acuerdo con los parámetros del Decreto 1072 de 2015. (*Ver Anexo 26. Instructivo Revisión por la dirección*)

6.4.3 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Comprometidos con la seguridad y salud de los trabajadores La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, determina las causas, hechos y situaciones que generaron el accidente o incidente laboral, con el fin de implementar las medidas correctivas, encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su ocurrencia.

Las actividades fundamentales para desarrollar son:

- ✓ Conformar el grupo investigador de acuerdo con la resolución 1401 del 2007.
- ✓ Investigar los accidentes e incidentes dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento.
- ✓ Revisar hechos y evidencias.
- ✓ Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones subestándar) y causas básicas (factores personales y de trabajo).
- ✓ Establecer medidas correctivas que prevengan la ocurrencia del accidente.
- ✓ Elaborar un plan de acción, coordinar su ejecución y realizar el seguimiento correspondiente.

- ✓ La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, establece que los accidentes laborales serán investigados por el grupo investigador conformado por: el vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefe Inmediato y el asesor en seguridad y salud en el trabajo, conforme con la Resolución No. 1401 de 2007 y Decreto 1072 de 2015. (*Ver Anexo 27. Procedimiento investigación de accidentes incidentes y Enfermedades laborales*).

6.4.4 Seguimiento, medición, análisis y evaluación

Los mecanismos que La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, utiliza para hacer el proceso de Seguimiento, medición, análisis y evaluación del SG SST son:

- ✓ La Autoevaluación de estándares mínimos
- ✓ Auditorias
- ✓ Revisión por la dirección
- ✓ Indicadores de Gestión

6.5 Mejoramiento

6.5.1 Mejora continua

Con el fin de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, utiliza las directrices especificadas en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y los objetivos de SST, los resultados de las auditorias, los análisis de datos y las revisiones por la dirección, y las acciones correctivas y preventivas establecidas. (*Ver Anexo 28. Procedimiento Mejora continua*).

6.5.2 No conformidades y su análisis, Acciones preventivas y/o correctivas.

Para la gestión de las no conformidades, y las acciones preventivas y/o correctivas La IPS BIENESTAR LABORAL S.A.S, cuenta con un formato que permite establecer un análisis oportuno de las falencias, de la misma manera posee espacios donde se puede proponer

actividades propias para subsanar los hechos en tiempos determinados; así mismo se cuenta con una matriz para realizar el seguimiento de estos. (*Ver Anexo 29. Formato Solicitud de mejora, Ver Anexo 30. Matriz de seguimiento a No conformidades y su análisis, Acciones preventivas y/o correctivas*).

Referencias

Acción correctiva. (2022). *Secretaría distrital de planeación*. Recuperado de <https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/accion-correctiva-1> (2022-11-13)

Tribunal electoral. (2018-05-18). *Procedimiento de planes de mejora*. Recuperado de https://www.te.gob.mx/salasreg/monterrey/comite_calidad/assets/prccsr04-procedimiento-de-acciones-de-mejora.pdf (2022-11-13)

Acción correctiva y preventiva en un sistema de calidad. (2015). *Escuela europea de excelencia*. Recuperado de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/08/accion-correctiva-y-accion-preventiva-en-un-sistema-de-calidad/> (2022-11-13)

Glosary. (2016-09-14). *Súper salud*. Recuperado de <https://www.supersalud.gov.co/es-co/Lists/glossary/DispForm.aspx?ID=18&ContentTypeId=0x01008F1AEFFB0428EB46BE65E27C593DF62A0011B2FF3444D332429A979ECAC17FDB95#:~:text=La%20actividad%20NO%20RUTINARIA%20se,miento%20de%20m%C3%A1quinas%20o%20equipos.> (2022-11-13)

Acción correctiva y preventiva en un sistema de calidad. (2015). *Escuela europea de excelencia*. Recuperado de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/08/accion-correctiva-y-accion-preventiva-en-un-sistema-de-calidad/> (2022-11-13)

Roncancio, Gabriel. (2015). *Glosario de seguridad y salud en el trabajo*.

Recuperado de <https://gestion.pensemos.com/glosario-de-la-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo> (2022-12-01)

Acciones preventivas correctivas de mejora. (2015-11.06). *Ministerio de justicia*.

Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/SIG/Informes/Memoria%20-%20Acciones.pdf> (2022-12-01)

Alta dirección. (2018-07-11). *La ley*. Recuperado de

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDS0MTtbLUouLM_DxbIwMDS0MDIwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAxeLbDUAAAA=WKE (2022-12-19)

Reporte seguimiento actos y condiciones inseguras y auto-reporte de condiciones en salud. . (2020). *Industria y comercio súper intendencia*. Recuperado de

https://sigi.sic.gov.co/SIGI/files/mod_documentos/documentos/SC04-I01/versiones//INSTRUCTIVO%20REPORTE%20Y%20SEGUIMIENTO%20ACTOS%20Y%20CONDICIONES%20INSEGURAS%20Y%20AUTOREPORTE%20DE%20CONDICIONES%20EN%20SALUD%20TE%20ESCUCHO_V2_copia_no_controlada.pdf. (2022-12-19)

Martins, Julia. (2022-11-04). *Asana*. Recuperado de

<https://asana.com/es/resources/pdca-cycle> (2022-12-19)

Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. (2014). *Ministerio del trabajo*. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d->

