Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024

| | |
|---|---|
| **Empresa:** MUNICIPIO DE EBEJICO | **Identificación de la empresa:** 890983664 |
| **Contrato ARL:** 094006100 | **Municipio donde se prestó el servicio:** EBEJICO (ANTIOQUIA) |
| **Sede:** Toda La Empresa | **Fecha de Elaboración:** 10/09/2024 |
| **Fecha de prestación del servicio:** 10/09/2024 | **Persona que modificó:** HECTOR HERNAN ECHAVARRIA SANCHEZ |
| **Fecha de última modificación:** 10/09/2024 | **Estado del Informe:** Terminado |

## Asesorado por

| Tipo Identificación | Número Identificación | Nombre | Prestador |
|---|---|---|---|
| | null | HECTOR HERNAN ECHAVARRIA SANCHEZ | |

## Introducción

La autoevaluación de los Estándares Mínimos es realizada por el empleador, según el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, y los datos que ingreses obedecen única y exclusivamente a tu criterio como Compañía. ARL SURA no suministra o diligencia información, ni somos responsables por los resultados que de ella se generen. Una vez la completes, te entregaremos algunas recomendaciones para cumplir y/o mejorar el nivel evaluado.

ARL SURA informa que la empresa referenciada en el encabezado del presente documento, en cumplimiento de la normatividad vigente, actualmente se encuentra implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para ello, la empresa aplicó la herramienta diagnóstica de la Resolución 0312 de 2019, cuyo resultado está plasmado en este informe.

## Objetivos

Evaluar la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la seguridad y salud laboral, identificando áreas de mejora y proporcionando recomendaciones para fortalecer el sistema y garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

## Marco Conceptual

* 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.
* COPASST: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa
* IPVER: Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos
* SGSST - Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
* Peligro: Fuente o situación con potencialidad de producir daño en relación de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos
* PHVA - Planear - Hacer - Verificar - Actuar
* Riesgo: Combinación de la probabilidad y la consecuencia de que ocurra un evento peligroso específico

© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024

## Marco Legal

Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias

Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo.

Resolución 1401 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente Resolución 652 de 2012

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del sector trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

## Metodología

Conversación con la empresa para realizar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en donde se evalúa la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la seguridad y salud laboral en una organización. A continuación, se presenta el enfoque paso a paso de esta metodología:

1. Recopilación de información: Se recopila toda la documentación relacionada con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como manuales, políticas, procedimientos, registros de incidentes y accidentes, entre otros.

2. Análisis: Se realiza un análisis de la información recopilada para identificar posibles oportunidades de mejoras en el sistema de gestión.

4. Evaluación documental: Se revisarán minuciosamente los documentos del sistema de gestión para verificar su cumplimiento con los requisitos legales y normativos aplicables.

6. Identificación de hallazgos: Se identificarán los hallazgos relevantes que indiquen áreas donde se requiere mejorar o fortalecer el sistema de gestión.

7. Elaboración del informe: Se redactará un informe detallado que incluya los hallazgos encontrados, recomendaciones específicas y un plan de acción para abordar las áreas de mejora identificadas.

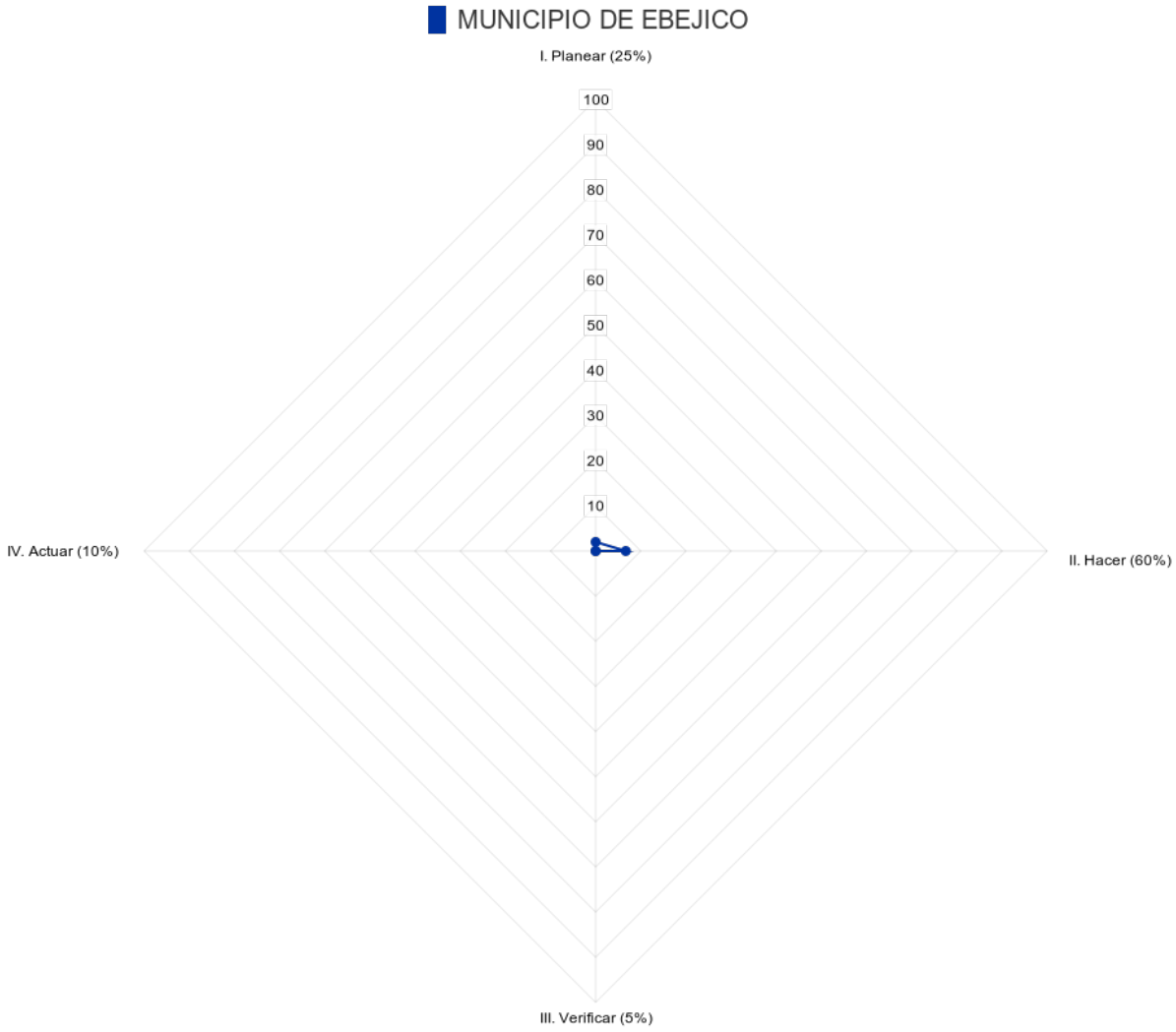
8. Presentación y seguimiento: Se presentará el informe a la alta dirección y se realizará un seguimiento para asegurar que las recomendaciones se implementen correctamente y se realicen las mejoras necesarias.

© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024

## Resumen de Resultados




## 10/09/2024 MUNICIPIO DE EBEJICO

| Item evaluado | % Calificación Real | Valor Ponderado (%) | % Implementación |
|---|---|---|---|
| I. Planear (25%) | 2 | 25 | 0.5 |
| II. Hacer (60%) | 6.67 | 60 | 4 |
| III. Verificar (5%) | 0 | 5 | 0 |
| IV. Actuar (10%) | 0 | 10 | 0 |
| **% Total implementación** | | | **4.5** |

**De acuerdo a su porcentaje de implementación del 4.5 su resultado es CRÍTICO.**

© 2024. SURA. Todos los derechos

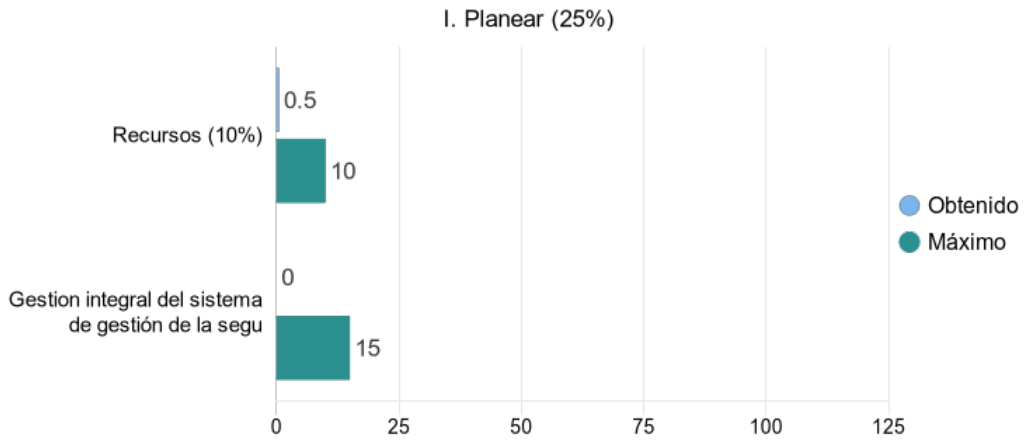

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

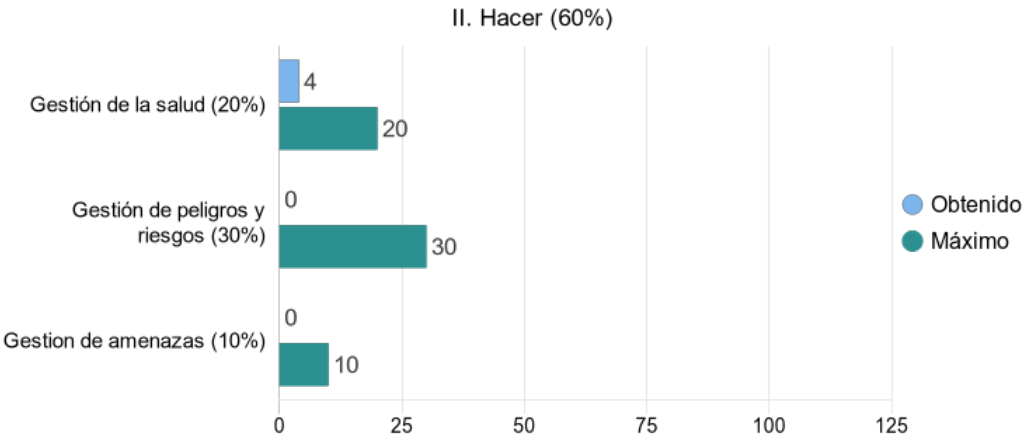
Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024

## Detalle gráfico

A continuación podrá encontrar el detalle gráfico de cada uno de los aspectos evaluados y podrá comparar el resultado obtenido respecto al referente máximo a obtener

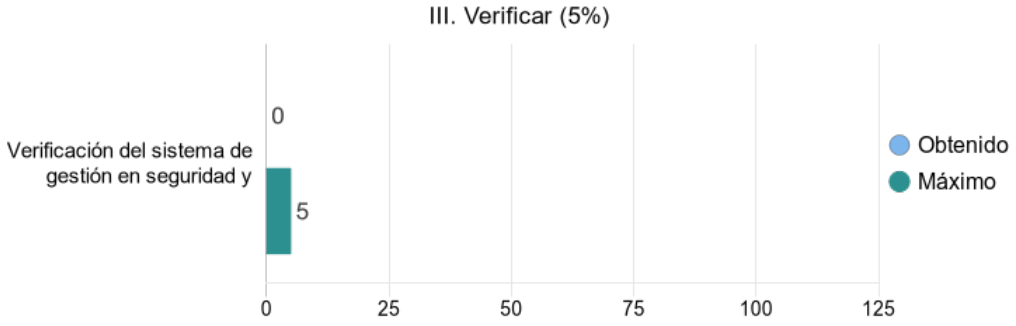
### MUNICIPIO DE EBEJICO

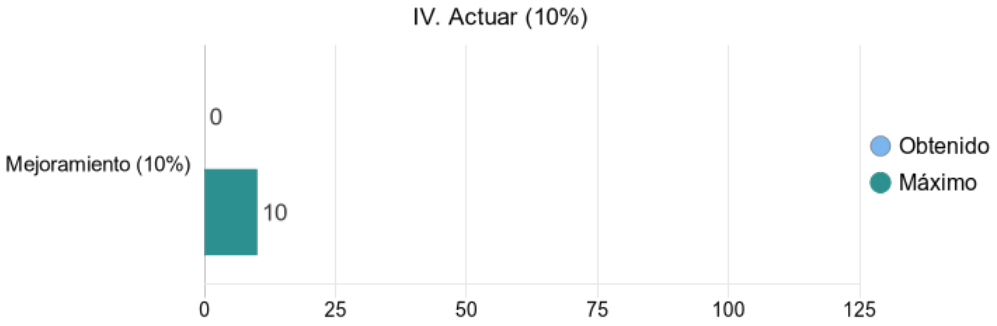


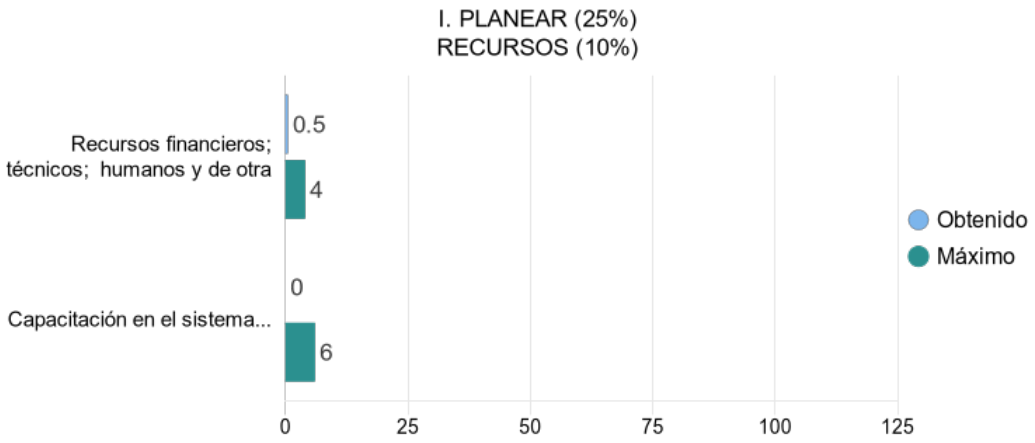

© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.



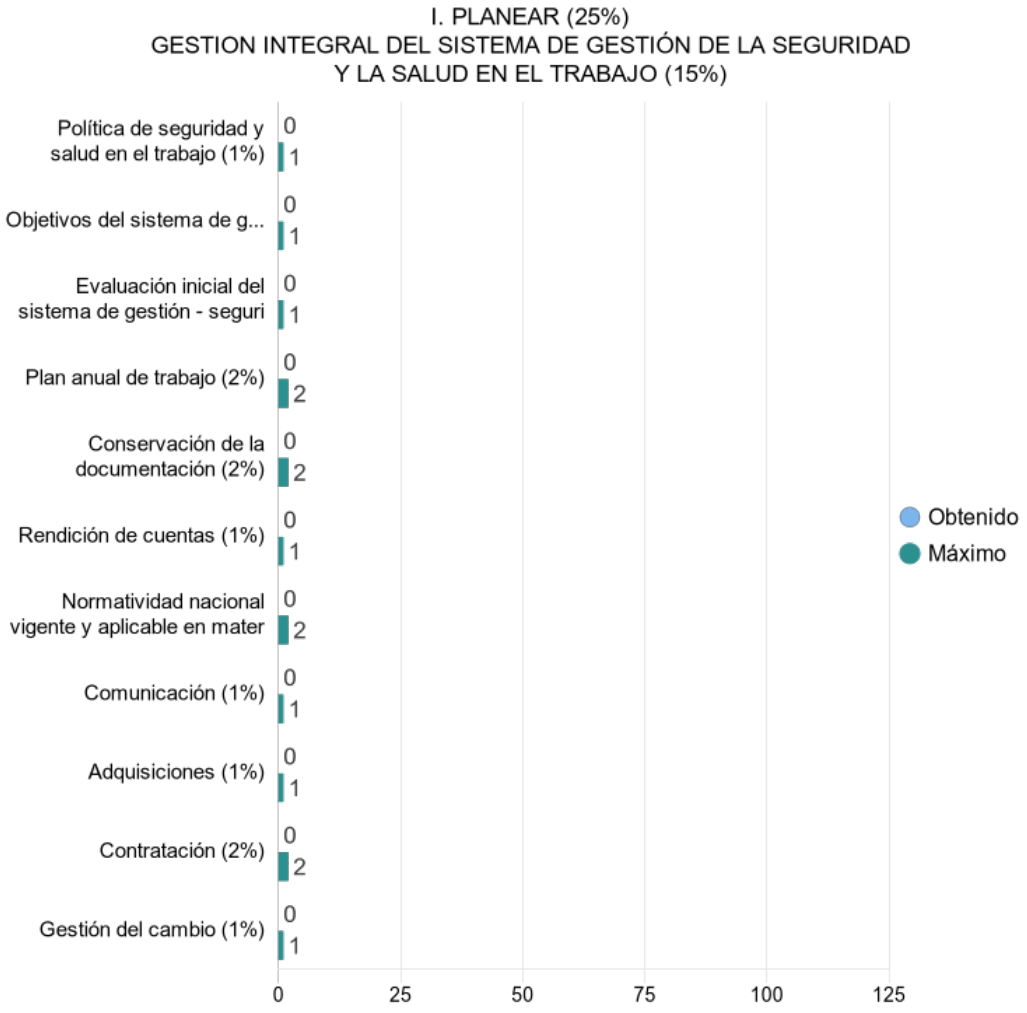



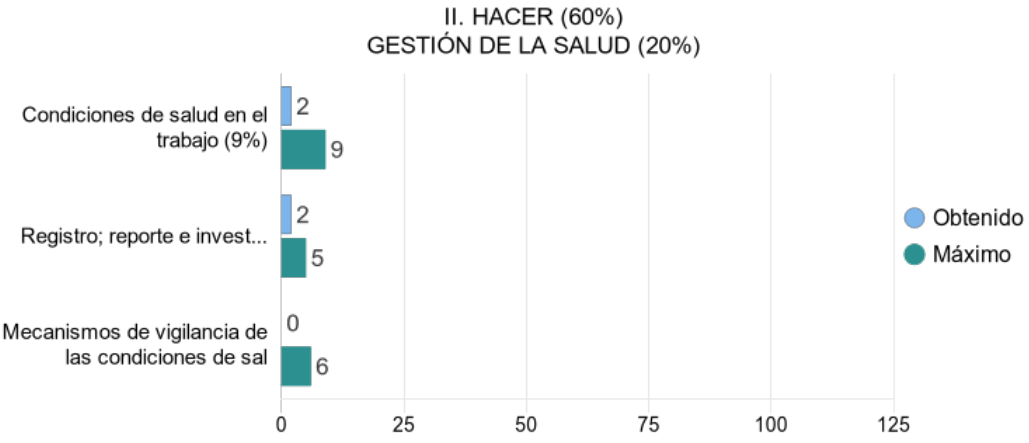

**MUNICIPIO DE EBEJICO**




© 2024. SURA. Todos los derechos

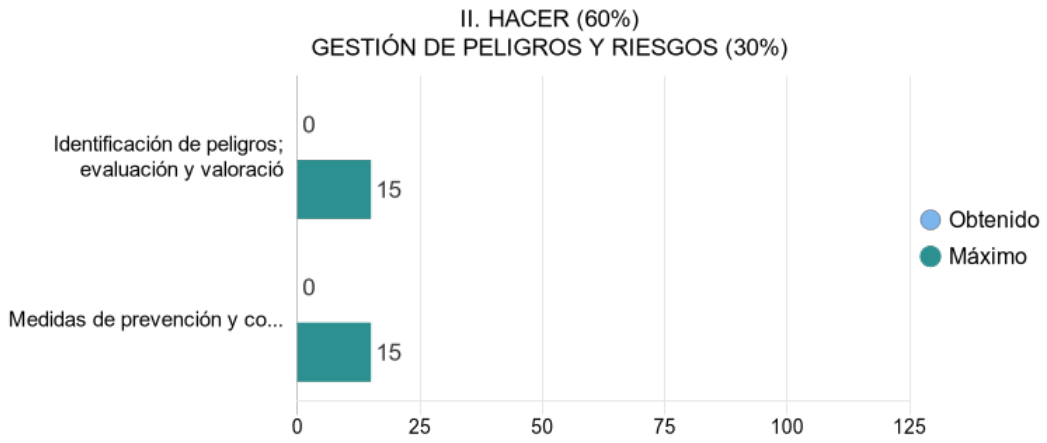

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

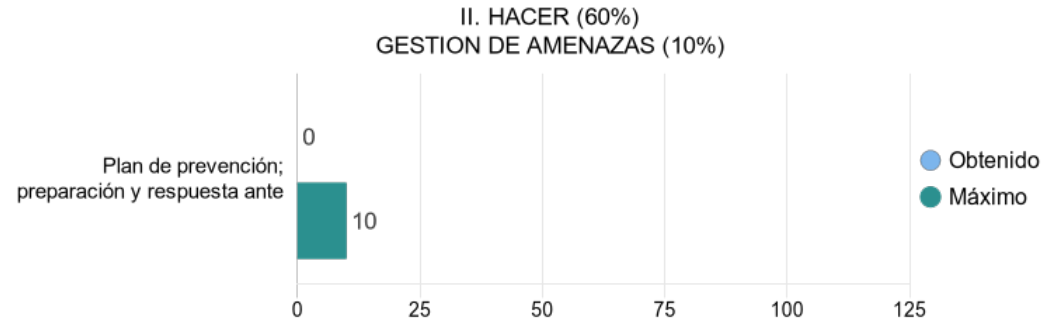


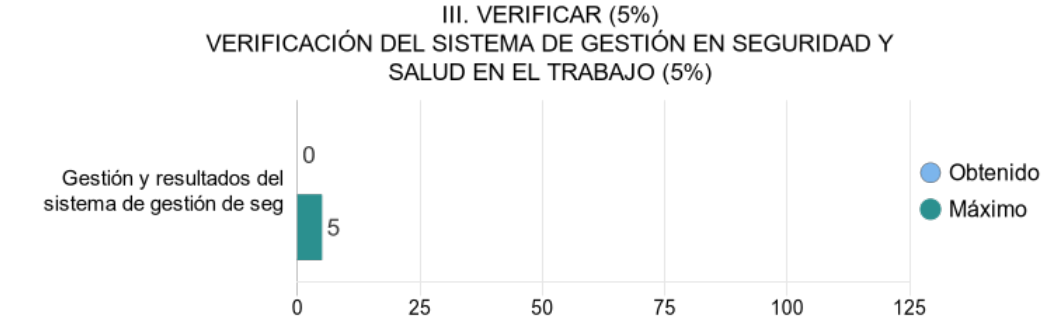




© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.



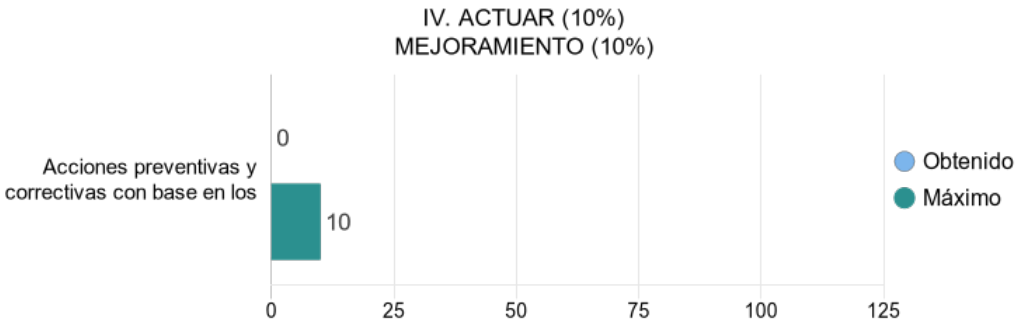




© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024




© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024

## Recomendaciones / Observaciones MUNICIPIO DE EBEJICO

| Sección | Pregunta | Respuesta | Recomendaciones | Prioridad | Observación |
|---|---|---|---|---|---|
| I. Planear (25%) | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (0.5%) | No cumple | Debe:<br>- Designar un responsable del SG-SST, elaborar documento que conste la designación<br>- El Responsable del diseño del SG-SST debe cumplir con el perfil: Técnico SST y mantener los soportes correspondientes:<br>- Documento que soporte la formación del técnico de SST que diseña el SG-SST<br>- Certificados de experiencia de un año del Técnico de SST que diseña el SG-SST<br>- Certificado de aprobación del curso de 50 horas del SG-SST del Técnico de SST que diseña el SG-SST<br>El Responsable de la ejecución del SG-SST debe contar con la capacitación virtual de 50 horas del SG-SST<br>- Certificado de aprobación del curso de 50 horas del SG-SST de quién implementa el SG-SST. | | |
| | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (0.5%) | No cumple | Debe definir, documentar y comunicar las responsabilidades en SST en todos los niveles y para todos los trabajadores.<br>Debe determinar mecanismos de comunicación de las responsabilidades que permitan tener cobertura sobre todos los trabajadores | | |
| | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (0.5%) | No cumple | El empleador debe definir y asignar los recursos físicos, humanos y financieros para el SG-SST<br>- La definición y asignación de recursos debe estar documentada y debe ser acorde con el plan de trabajo anual del SG-SST. | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | - Tome el plan de trabajo anual del SG-SST como insumo para la definición de los recursos físicos, humanos y financieros. | | |
| | 1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (0.5%) | Cumple totalmente | Debe mantener disponible las evidencias relacionadas con:<br>- Afiliación y pago de la seguridad social de los trabajadores vinculados<br>- Afiliación a Riesgos laborales de los trabajadores independientes<br>- Pago de riesgos laborales de los trabajadores independientes en los casos en los que aplica (riesgo IV y V)<br>- Verificación del pago de la seguridad social de los trabajadores independientes<br>- Verificación de las agremiaciones autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección social. | | |
| | 1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial (0.5%) | No cumple | El empleador debe:<br>- En la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos que realiza, definir cargo, con funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar donde desempeña la labor.<br>- Elaborar la identificación de los trabajadores que realizan de manera permanente actividades de alto riesgo definidas en el Decreto 2090 de 2003:<br>1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.<br>2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.<br>3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.<br>4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.<br>5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo<br>6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios<br>7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. | | |
| | 1.1.6 Conformación COPASST (0.5%) | No cumple | Debe llevar a cabo la convocatoria, elección y conformación del COPASST acorde con el número de trabajadores (igual número de representantes del empleador y de los trabajadores)<br>- Llevar a cabo reunión mensual, elaborar actas de reunión<br>- Llevar a cabo reuniones extraordinarias cuando sea necesario<br>- Planificar las actividades y capacitaciones del COPASST<br>- Documentar la gestión adelantada por el COPASST | | |
| | 1.1.7 Capacitación COPASST (0.5%) | No cumple | Debe planificar y llevar a cabo las capacitaciones necesarias para que el COPASST cumpla con las funciones y responsabilidades establecidas en la legislación vigente. | | |
| | 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia (0.5%) | No cumple | Debe llevar a cabo la convocatoria, elección y conformación del comité de convivencia laboral teniendo en cuenta el número de trabajadores. El Comité debe estar conformado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.<br>- Llevar a cabo reunión trimestral, elaborar actas de reunión<br>- Llevar a cabo reuniones extraordinarias cuando sea necesario<br>- Planificar las actividades y | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | capacitaciones del Comité de convivencia laboral<br>- Documentar la gestión adelantada por el Comité de convivencia laboral | | |
| | 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP (2%) | No cumple | Debe elaborar el programa de capacitación teniendo en cuenta los riegos prioritarios.<br>- EL programa de capacitación debe ser revisado y aprobado por la alta dirección y el COPASST<br>- El programa de capacitación debe tener en cuenta los diferentes niveles y dirigido al personal acorde con los riesgos prioritarios (tenga en cuenta también el riesgo psicosocial).<br>- Debe mantener el registro y evidencia de la ejecución de las capacitaciones.<br>- Realice el seguimiento al cumplimiento del programa de capacitación. | | |
| | 1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP (2%) | No cumple | Debe definir el mecanismo para llevar a cabo la inducción a todos los trabajadores independiente de su forma de contratación antes del inicio de las labores.<br>- La inducción debe considerar los peligros y los riesgos, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales<br>- Debe mantener el registro de inducción y reinducción a todos los trabajadores<br>- Incluya las actividades de inducción y reinducción en el programa de capacitación. | | |
| | 1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas (2%) | No cumple | El responsable del SG-SST debe llevar a cabo la capacitación virtual de 50 horas y mantener los registros asociados | | |
| | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al | No cumple | Debe elaborar una política de SST que cuente con los compromisos establecidos: | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | COPASST. (1%) | | 1. Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgos y determinación de los controles<br>2. Cumplimiento de los requisitos legales<br>3. Protección y promoción de la salud de los trabajadores a través de la mejora continua<br>- La política debe tener la fecha de elaboración y estar firmada por el representante legal<br>- La política debe ser comunicada al COPASST (mantener la evidencia).<br>- La política debe ser publicada y comunicada a todos los trabajadores.<br>- La política debe ser revisada cada año - en la revisión por la dirección es uno de los elementos a revisar. | | |
| | 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST (1%) | No cumple | Debe definir los objetivos de SST teniendo en cuenta la política de SST como marco de referencia. Los objetivos deben:<br>- Ser medibles, cuantificables, tener metas asociadas<br>- Ser coherentes con el plan de trabajo anual.<br>- Las actividades que se defininan dentro del plan de trabajo anual deben permitir alcanzar los objetivos de SST.<br>- Tener seguimiento al cumplimiento de las metas y establecer acciones cuando no se alcancen las metas planteadas.<br>- Ser revisados por lo menos una vez al año - en la revisión por la dirección es uno de los elementos a revisar | | |
| | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades (1%) | No cumple | El responsable del SG-SST debe llevar a cabo la evaluación del SG-SST, quien debe contar con licencia vigente en SST.<br>- Cada año debe realizar evaluación al SG-SST y mantener la evidencia correspondiente.<br>- Debe elaborar plan de mejora acorde con los resultados obtenidos | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | en la evaluación | | |
| | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado (2%) | No cumple | Debe establecer un plan de trabajo para alcanzar los objetivos de SST, el plan de trabajo debe:<br>- Contener los objetivos y metas a alcanzar, las actividades, responsables, recursos, cronograma<br>- Estar firmado por el empleador y por el responsable del SG-SST.<br>- Contar con un seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo anual, en caso de no cumplir, defina las acciones correspondientes. | | |
| | 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (2%) | No cumple | Debe establecer mecanismos que garanticen la conservación de la documentación, la preservación y protección contra daño y deterioro. Debe conservarlos por 20 años despues del cese de la relación laboral:<br>1. Perfiles epidemiológicos, conceptos de exámenes médicos ocupacionales<br>2. Resultados de exámenes médicos ocupacionales y exámenes complementarios.<br>3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo.<br>4. Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento.<br>5. Registro de suministro de EPP.<br>Mantener y conservar en los medios que considere adecuado, los documentos que evidencie la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. | | |
| | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño (1%) | No cumple | Debe establecer un mecanismo para que sea posible llevar a cabo la rendición de cuentas en SST por parte de todos los trabajadores de acuerdo con las responsabilidades en SST asignadas.<br>- La rendición de cuentas debe estar documentada.<br>- La rendición de cuentas debe | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | realizarse por lo menos una vez al año. | | |
| | 2.7.1 Matriz legal (2%) | No cumple | Debe:<br>- Definir un mecanismo que le permita identificar de manera sistemática los requisitos legales de SST y mantener actualizada la información.<br>- Elaborar la matriz de requisitos legales que considere las normas vigentes en riesgos laborales, las normas técnicas y las normas asociadas con riesgos laborales.<br>- Mantener las evidencias correspondientes al cumplimento de los requisitos legales de SST. | | |
| | 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%) | No cumple | Debe establecer mecanismos de comunicación interna y externa de los elementos de seguridad y salud en el trabajo.<br>- Establecer mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo de trabajadores y contratistas.<br>- Llevar a cabo acciones para responder a los autoreportes de condiciones de trabajo de trabajadores y contratistas<br>- El mecanismo de autoreporte de condiciones de trabajo debe ser conocido por todos los trabajadores independiente de su forma de contratación. | | |
| | 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%) | No cumple | Debe:<br>- Elaborar un procedimiento documentado para identificar y evaluar las especificaciones en SST de las compras o adquisicion de productos y servicios.<br>- Socilalizar el procedimiento a las partes interesadas y aplicar el procedimiento para compra y adquisiciones de productos y servicios.<br>- Involucrar a los diferentes procesos para el establecimiento de las especificaciones en SST. | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas (2%) | No cumple | Debe definir los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas<br>- Verificar el cumplimiento de criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas.<br>- Mantener las evidencias correspondientes al cumplimiento de los criterios de SST.<br>- Determine los criterios de SST teniendo en cuenta los peligros y riesgos de los bienes y servicios suministrados y los requisitos legales asociados. | | |
| | 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%) | No cumple | Debe:<br>- Elaborar un procedimiento documentado para evaluar el impacto sobre la Seguridad y salud en el trabajo generado por los cambios internos y externos.<br>- Socializar el procedimiento y aplicar los requisitos establecidos en el procedimiento para la gestión del cambio teniendo en cuenta la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgos, la determinación de controles y la comunicación.<br>- Verificar la participación del COPASST en la gestión del cambio. | | |
| II. Hacer (60%) | 3.1.1 Descripcion sociodemografica. Diagnostico de Condiciones de Salud (1%) | No cumple | Debe establecer la descripción sociodemográfica y el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores teniendo en cuenta las estadísticas sobre la salud de los trabajadores y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.<br>- Defina mecanismos para mantener actualizada la información relacionada con la descripción sociodemográfica y el diagnóstico de condiciones de salud.<br>- Defina mecanismos para mantener evidencia del seguimiento y definición de acciones relacionadas con la | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | descripción sociodemográfica y el diagnóstico de las condiciones de salud. | | |
| | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud (1%) | No cumple | Debe:<br>- Definir e implementar un programa de promoción y prevención que esté alineado con los resultados obtenido en el diagnóstico de las condiciones de salud.<br>- Llevar a cabo actividades de promoción y prevención acorde con las prioridades identificadas en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, resultado de evaluaciones médicas, monitoreo del ausentismo de origen común y laboral, riesgos prioritarios (tenga también en cuenta el riesgo psicosocial). | | |
| | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo (1%) | No cumple | Debe llevar a cabo la comunicación de los perfiles de cargo, descripción de las tareas y el medio en el que se desarrollará la tarea al médico que realiza las evaluaciones médicas ocupacionales. Tenga en cuenta los riesgos a los cuales se expone el trabajador. | | |
| | 3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros-Periodicidad Comunicación al Trabajador (1%) | No cumple | Debe:<br>- Llevar a cabo las evaluaciones médicas ocupacionales - Comunicar por escrito los resultados de las evaluaciones médicas.<br>- Definir acciones acorde con los resultados y recomendaciones de las evaluaciones médicas ocupacionales.<br>- Definir y documentar la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. | | |
| | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas (1%) | No cumple | Debe solicitar soportes que evidencien la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o médico que realiza la evaluaciones médicas ocupacionales. | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales (1%) | No cumple | Debe establecer mecanismos que permitan realizar seguimiento de manera sistemática a las restricciones y recomendaciones médico laborales realizadas por EPS o ARL, este seguimiento debe documentarse.<br>- Definir e implementar las acciones necesarias para acatar las restricciones y recomendaciones médico laborales.<br>- Documentar y mantener los soportes correspondientes a la entrega de documentación a las entidades que califican cuando aplica para efectos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral. | | |
| | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) (1%) | No cumple | Debe:<br>- Definir e implementar un programa de estilos de vida y entornos de trabajo saludables<br>- Llevar a cabo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco-dependencia, alcoholismo y tabaquismo. | | |
| | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo (2%) | No cumple | Debe definir un mecanismo que de manera sistemática le permita:<br>- Reportar a la ARL y a la EPS los accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas dentro de los dos días calendario siguientes al evento.<br>- Reportar adicionalmente al Ministerio de Trabajo cuando se presenten accidentes de trabajo graves o mortales y enfermedades laborales diagnosticadas dentro de los dós días hábiles siguientes al evento<br>- Mantener las evidencias de los reportes a la ARL, EPS y Ministerio de Trabajo. | | |
| | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales (1%) | No cumple | Debe elaborar el registro estadístico de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales y mantener actualizada la información.<br>Debe realizar el análisis del registro | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | estadístico de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para determinar acciones que permitan mejorar el SG-SST. | | |
| | 3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad (1%) | No cumple | Debe consolidar la información para la medición de la frecuencia de accidentes de trabajo (número de accidentes de trabajo y número de trabajadores).<br>- Realizar la medición de acuerdo con la fórmula establecida: #Accidentes de trabajo / # Trabajadores *100<br>- Llevar a cabo la medición de manera mensual y realizar el análisis teniendo en cuenta los peligros que generaron los eventos, el comportamiento de la frecuencia en relación al año anterior.<br>- Mantener evidencias de la medición de la frecuencia de accidentes de trabajo y del análisis realizado. | | |
| | 3.3.2 Medición de la severidad de la accientalidad (1%) | No cumple | Debe consolidar la información para la medición de la severidad de accidentes de trabajo (días de incapacidad por accidentes de trabajo, días cargados por accidentes de trabajo, número de trabajadores)<br>- Realizar la medición de acuerdo con la fórmula establecida: #días de incapacidad y cargados por accidente de trabajo / # Trabajadores *100.<br>- Para los días cargados tener en cuenta la NTC 3701.<br>- Llevar a cabo la medición de manera mensual y realizar el análisis teniendo en cuenta los peligros que generaron los eventos, el comportamiento de la severidad en relación al año anterior.<br>- Mantener evidencias de la medición de la severidad de accidentes de trabajo y del análisis realizado. | | |
| | 3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo (1%) | No cumple | Debe consolidar la información para la medición de la proporción de accidentes de trabajo mortales (número de accidentes de trabajo mortales y número total de accidentes | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | de trabajo)<br>- Realizar la medición de acuerdo con la fórmula establecida: #accidentes de trabajo mortales / # total de accidentes *100<br>- Llevar a cabo la medición de manera anual y realizar el análisis teniendo en cuenta los peligros que generaron los eventos, el comportamiento de la proporción de accidentes de trabajo mortales en relación al año anterior.<br>- Mantener evidencias de la medición de la proporción de accidentes de trabajo mortales y del análisis realizado. | | |
| | 3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral (1%) | No cumple | Debe consolidar la información para la medición de la prevalencia de enfermedades laborales (número de enfermedades laborales calificadas nuevas y antiguas y número de trabajadores).<br>- Realizar la medición de acuerdo con la fórmula establecida: #enfermedades laborales calificadas nuevas y antiguas / # trabajadores *100.000.<br>- Llevar a cabo la medición de manera anual y realizar el análisis teniendo en cuenta los peligros que generaron los eventos, el comportamiento de la prevalencia de enfermedades laborales en relación al año anterior.<br>- Mantener evidencias de la medición de la prevalencia de enfermedad laboral y del análisis realizado. | | |
| | 3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral (1%) | No cumple | Debe consolidar la información para la medición de la incidencia de enfermedades laborales (número de enfermedades laborales calificadas nuevas y número de trabajadores).<br>- Realizar la medición de acuerdo con la fórmula establecida: #enfermedades laborales calificadas nuevas / # trabajadores *100.000.<br>- Llevar a cabo la medición de manera | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | anual y realizar el análisis teniendo en cuenta los peligros que generaron los eventos, el comportamiento de la incidencia de enfermedad laboral en relación al año anterior.<br>- Mantener evidencias de la medición de la incidencia de la enfermedad laboral y del análisis realizado. | | |
| | 3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica (1%) | No cumple | Debe consolidar la información para la medición del ausentismo por causa médica (días de incapacidad de origen común y laboral y días de trabajo programados).<br>- Realizar la medición de acuerdo con la fórmula establecida: # días de incapacidad de origen común y laboral / # días de trabajo programdos *100.<br>- Llevar a cabo la medición de manera mensual y realizar el análisis teniendo en cuenta los peligros que generaron los eventos, el comportamiento del ausentismo por causa médica en relación al año anterior.<br>- Mantener evidencias de la medición del ausentismo por causa médica y del análisis realizado. | | |
| | 4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (4%) | No cumple | Debe:<br>- Definir la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que considere actividades rutinarias, no rutinarias, maquinaria, equipos, todos los centros de trabajo, todos los trabajadores independiente de su forma de contratación.<br>- Llevar a cabo la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos con la participación de los trabajadores.<br>- Priorizar los riesgos de acuerdo con la valoración establecida acorde con la metodología utilizada.<br>- La evaluación del riesgo psicosocial debe llevarse a cabo con instrumentos especiales definidos por el Ministerio | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | de trabajo. | | |
| | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa (4%) | No cumple | Debe:<br>- Llevar a cabo la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos por lo menos una vez al año o en caso de haberse presentado accidentes de trabajo mortales o catastróficos, cambios en procesos, instalaciones, máquinas y equipos.<br>- En caso de presentarse accidentes de trabajo mortales o catastróficos debe evaluar y valorar el riesgo asociado con el evento.<br>- Establecer e implementar acciones inmediatas de intervención y control cuando se encuentren valoraciones de riesgo no tolerables.<br>- Llevar a cabo la evaluación de riesgo psicosocial de acuerdo con los instrumentos establecidos por el Ministerio de trabajo. | | |
| | 4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinogenas o con toxicidad aguda. (3%) | No cumple | Debe definir mecanismos para la identificación y clasificación de las sustancias o agentes catalogados como carcinógenas o con toxicidad aguda.<br>- Identificar los procesos en los que se procese, manipule o trabaje con agentes carcinógenos o con toxicidad aguda<br>- Identificar trabajadores expuestos a agentes carcinógenos o con toxicidad aguda.<br>- Implementar un Programa de vigilancia epidemiológico de agentes químicos<br>- Llevar a cabo la implementación del sistema globalmente armonizado | | |
| | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos (4%) | No cumple | Debe identificar los riesgos prioritarios provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos que requieren mediciones ambientales.<br>- Llevar a cabo mediciones | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ambientales<br>- Implementar las acciones resultantes de las mediciones ambientales. | | |
| | 4.2.1 Implementacion de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados (2.5%) | No cumple | Debe:<br>- Consolidar las medidas de prevención y control establecidas en la Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, tenga en cuenta:<br>- Programar las medidas de prevención y control en el plan de trabajo anual / Tenga en cuenta también las medidas definidas para la intervención dle riesgo psicosocial.<br>- Implementar las medidas de prevención y control acorde con la jerarquía de controles (eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administratvio, EPP) y priorizando los riesgos prioritarios<br>- Mantener las evidencias correspondientes a la implementación de las medidas de prevención y control. | | |
| | 4.2.2 Verificacion de aplicación de medidas de prevencion y control por parte de los trabajadores (2.5%) | No cumple | Debe definir mecanismos para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores<br>- Implementar mecanismo para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores (en todos los niveles y áreas).<br>- Definir acciones en caso de incumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.<br>- Mantener evidencias de los mecanismos de verificación del cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores. | | |
| | 4.2.3 Elaboracion de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos (2.5%) | No cumple | Debe:<br>- Elaborar los procedimientos, | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | instructivos, fichas técnicas y protocolos de SST para aquellas actividades críticas y riesgos prioritarios que lo requiera.<br>- Comunicar, entregar y mantener evidencia de la entrega de procedimientos, instructivos, fichas técnicas y protocolos SST a los trabajadores.<br>- Verificar el cumplimiento de procedimientos, instructivos, fichas técnicas y protocolos SST por parte de los trabajadores.<br>- Revisar periódicamente los procedimientos, instructivos, fichas técnicas y protocolos SST y actualizar en caso de cambios en los procesos y actividades. | | |
| | 4.2.4 Realizacion de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participacion del COPASST. (2.5%) | No cumple | Debe:<br>- Definir un cronograma de inspecciones a instalaciones, maquinaria, equipos, incluyendo los de prevención y atención de emergencias con la participación del COPASST.<br>- Llevar a cabo inspecciones a instalaciones, maquinaria, equipos, incluyendo los de prevención y atención de emergencias, teniendo en cuenta la participación del COPASST.<br>- Definir acciones provenientes de las inspecciones a instalaciones, maquinaria, equipos, incluyendo los de prevención y atención de emergencias.<br>- Realizar seguimiento al cumplimiento de las inspecciones a instalaciones, maquinaria, equipos, incluyendo los de prevención y atención de emergencias.<br>- Mantener la evidencia de la realización de inspecciones y de la implementación de las acciones provenientes de estas. | | |
| | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas (2.5%) | No cumple | Debe:<br>- Definir un mecanismo para llevar a cabo el mantenimiento preventivo y | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | correctivo a instalaciones, equipos, maquinas y herramientas teniendo en cuenta los manuales de uso, las inspecciones y el reporte de condiciones inseguras.<br>- Llevar a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo cuando corresponda a instalaciones, equipos, maquinas y herramientas.<br>- Mantener evidencia de la realización de mantenimiento preventivo y correctivo a instalaciones, equipos, maquinas y herramientas. | | |
| | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas (2.5%) | No cumple | Debe:<br>- Elaborar una matriz de EPP que considere los EPP necesarios acorde con los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.<br>- Capacitar al personal en el uso de los elementos de protección personal.<br>- Llevar a cabo la entrega de los elementos de protección peresonal necesarios para realizar la labor y documentar la entrega.<br>- Realizar la reposición de EPP conforme con el desgaste y condiciones de uso.<br>- Verificar la entrega y uso de los EPP a los contratistas y subcontratistas. | | |
| | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada (5%) | No cumple | Debe:<br>- Conformar una brigada de prevención , preparación y repuesta ante emergencias.<br>- Definir cronograma de entrenamiento de la brigada de prevención , preparación y repuesta ante emergencias.<br>- Determinar la dotación necesaria para la brigada de prevención , preparación y repuesta ante emergencias y realizar la entrega de la misma.<br>- Llevar a cabo entrenamiento periódico (acorde con el cronograma) | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | de la brigada de prevención , preparación y repuesta ante emergencias.<br>- Mantener la evidencia correspondiente a la conformación, entrenamiento y entrega de dotación de la brigada. | | |
| | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias (5%) | No cumple | Debe:<br>- Elaborar e implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias acorde con la identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad.<br>- Llevar a cabo revisión anual de la identificación de amenazas y análisis de vulnerabildad.<br>- Elaborar e instalar los planos de las instalaciones identificando áreas y salidas de emergencia.<br>- Instalar señalización necesaria en caso de emergencia (rutas de evacuación, salidas de emergencia, puntos de encuentro).<br>- Planificar y llevar a cabo simulacro, documentar los hallazgos y establecer acciones para la mejora. | | |
| III. Verificar (5%) | 6.1.1 Definicion de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa (1.25%) | No cumple | Debe establecer los indicadores del SG-SST acorde con la planeación estratégica de la empresa.<br>- Establecer indicadores de estructura, proceso y resultado.<br>- Elaborar fichas de indicadores para cada uno de los indicadores que se defina.<br>- Medir los indicadores mínimos de SST: Frecuencia de accidentes de trabajo, severidad de accidentes de trabajo, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de enfermedad laboral, incidencia de enfermedad laboral, ausentismo por causa médica. | | |
| | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año (1.25%) | No cumple | Debe:<br>- Establecer un programa de auditoria que considere: idoneidad del auditor, | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | frecuencia de la auditoria, presentación de informes, alcance de la auditoria, metodología para la auditoria.<br>- Planificar la auditoria con la participación del COPASST.<br>- Definir planes de acción para el cierre de brechas identificadas. | | |
| | 6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría (1.25%) | No cumple | Debe llevar a cabo la auditoria al SG-SST y mantener los registros correspondientes:<br>- Establecer un programa de auditoria que considere: idoneidad del auditor, frecuencia de la auditoria, presentación de informes, alcance de la auditoria, metodología para la auditoria.<br>- Planificar la auditoria con la participación del COPASST.<br>- Definir planes de acción para el cierre de brechas identificadas.<br>- Llevar a cabo la revisión por la dirección y mantener los registros correspondientes. | | |
| | 6.1.4 Planificacion auditorias con el COPASST (1.25%) | No cumple | Debe llevar a cabo la revisión por la dirección y mantener los resgitros correspondientes:<br>- Consolidar los elementos para llevar a cabo la revisión por la dirección.<br>- Habilitar el espacio para que la alta dirección lleve a cabo la revisión por la dirección. El propósito de la revisión es que la alta dirección identfique oportunidades de mejora del SG-SST y sus resultados son insumo para la planificación del sistema del siguiente año.<br>- Los resultados de la revisión por la dirección deben ser comunicados al COPASST y al responsable del SG-SST.<br>- Definir acciones para la mejora de acuerdo con los resultados de la revisión por la dirección. | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| IV. Actuar (10%) | 7.1.1 Definicion de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST (2.5%) | No cumple | Debe definir un mecanismo que le permita establecer acciones preventivas y correctivas de acuerdo con los hallazgos identificados en:<br>1. la supervisión de los resultados<br>2. la realización de las inspecciones de seguridad<br>3. la medición de los indicadores<br>4. las recomendaciones del COPASST<br>5. Investigacion de incidentes, accidentes y enfermedades laborales<br>6. Recomendaciones de la ARL o de las autoridades competentes<br>7. Resutados de los indicadore<br>- Consolidar las acciones preventivas y correctivas<br>- Implementar las acciones preventivas y correctivas<br>- Realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas | | |
| | 7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección. (2.5%) | No cumple | Debe:<br>- Establecer acciones preventivas, correctivas y de mejora cuando se identifique que las medidas de prevención y control han dejado de ser efectivas.<br>- Implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora para garantizar la efectividad de las medidas de prevención y control.<br>- Mantener las evidencias de las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se implementen. | | |
| | 7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (2.5%) | No cumple | Debe definir un mecanismo que le permita establecer acciones preventivas y correctivas de acuerdo con los hallazgos identificados en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales:<br>- Consolidar las acciones preventivas y correctivas<br>- Implementar las acciones preventivas y correctivas<br>- Realizar seguimiento al | | |

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas<br>- Verificar la efectividad de las acciones preventivas y correctivas definidas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales | | |
| | 7.1.4 Elaboracion Plan de mejoramiento, implementacin de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL (2.5%) | No cumple | Debe definir un mecanismo que le permita establecer acciones preventivas y correctivas de acuerdo con los requerimientos o recomendaciones de autoridades adminsitrativas y de las administradoras de riesgos laborales:<br>- Consolidar las acciones preventivas y correctivas<br>- Implementar las acciones preventivas y correctivas<br>- Realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas<br>- Mantener la evidencia de la implementación de las acciones preventivas y correctivas asociadas con los requerimiento o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales. | | |

**Nota: En esta tabla aparecen las preguntas que tengan recomendaciones u observaciones**

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

Fecha de Generación del documento: 10 de septiembre de 2024

**Tabla de referencia para valoración:**

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:

| CRITERIO | VALORACIÓN | ACCIÓN |
|---|---|---|
| Si el puntaje obtenido es menor al 60% | CRÍTICO | 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.<br>2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos.<br>3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo. |
| Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85% | MODERADAMENTE ACEPTABLE | 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.<br>2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos.<br>3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo. |
| Si el puntaje obtenido es mayor a 85% | ACEPTABLE | 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluacion. |

© 2024. SURA. Todos los derechos


El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

## Bibliografía

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Ley 9 (24, enero, 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2013. (06, junio, 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo.

COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401. (14, mayo, 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Ley 1562 de 2012. (11, julio, 2012). por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 652. (30, abril, 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1356. (18, Julio, 2012). Por la cual se modifica parcialmente Resolución 652 de 2012.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 0312. (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

© 2024. SURA. Todos los derechos

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. – ARL SURA

Informa que la empresa MUNICIPIO DE EBEJICO con Nit 890983664 , se encuentra afiliada a ARL SURA.

En cumplimiento de la normatividad vigente, actualmente se encuentra implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para ello, MUNICIPIO DE EBEJICO aplicó la herramienta diagnóstica de la Resolución 0312 de 2019 el 10/09/2024 cuyo resultado se presenta en este informe.

La autoevaluación de los Estándares Mínimos es realizada por el empleador según el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, y los datos ingresados obedecen única y exclusivamente a su criterio como empresa. ARL SURA no suministra o diligencia información, ni es responsable de los resultados que de ella se generen.

El resultado obtenido es:

| Item evaluado | % Calificación Real | Valor Ponderado (%) | % Implementación |
|---|---|---|---|
| I. Planear (25%) | 2 | 25 | 0.5 |
| II. Hacer (60%) | 6.67 | 60 | 4 |
| III. Verificar (5%) | 0 | 5 | 0 |
| IV. Actuar (10%) | 0 | 10 | 0 |
| **% Total implementación** | | | **4.5** |

**De acuerdo a su porcentaje de implementación del 4.5 su resultado es CRÍTICO.**

La empresa es responsable en el desarrollo de las actividades para dar cumplimiento a los requisitos normativos legales vigentes, al monitoreo, disminución y control de los riesgos como también a la implementación total del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el bienestar de sus trabajadores.

La presente comunicación se expide a solicitud de la empresa el 10/09/2024.

Atentamente



Gerencia Técnica Arl Sura
Código transacción: 4931078

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA