

**Esquema del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud  
en el Trabajo (SG-SST) que se propone en este Proyecto  
(es ilustrativo y no hace parte integral del proyecto)**



# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

## Contenido

Capítulo I: Definiciones, Objeto y Campo de Aplicación .....	5
ARTÍCULO 1°. Definiciones.....	5
ARTÍCULO 2°. Objeto y Campo de Aplicación.....	5
ARTÍCULO 3°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) .....	5
Capítulo II: Política .....	6
ARTÍCULO 4°. Política de SST en las Empresas .....	6
ARTÍCULO 5°. Participación de los Trabajadores .....	7
Capítulo III: Organización .....	7
ARTÍCULO 6°. Responsabilidades de los Empleadores .....	7
ARTÍCULO 7°. Competencia laboral en SST y capacitación .....	9
ARTÍCULO 8°. Documentación .....	10
ARTÍCULO 9°. Conservación de los Documentos.....	11
ARTÍCULO 10°. Comunicación.....	11
Capítulo IV: Planificación .....	12
ARTÍCULO 11°. Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos.....	12
ARTÍCULO 12°. Evaluación inicial o periódica de la SST.....	12
ARTÍCULO 13°. Planificación .....	13
ARTÍCULO 14°. Objetivos en SST .....	14
ARTÍCULO 15°. Indicadores.....	14
Capítulo IV: Aplicación .....	16
ARTÍCULO 16°. Medidas de Prevención y Control.....	16
ARTÍCULO 17°. Gestión del Cambio.....	17
ARTÍCULO 18°. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias .....	17
ARTÍCULO 19°. Adquisiciones.....	18
ARTÍCULO 20°. Contratación .....	19
Capítulo V: Evaluación .....	20
ARTÍCULO 21°. Supervisión y Medición de los Resultados .....	20
ARTÍCULO 22°. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo.....	21
Capítulo VI: Auditoría .....	22
ARTÍCULO 23°. Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.....	22
ARTÍCULO 24°. Alcance de la Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.....	22

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la  
Resolución 1016 de 1989

---

ARTÍCULO 25°. Revisión por la Alta Dirección.....	23
Capítulo VII: Mejoramiento.....	24
ARTÍCULO 26°. Acciones Preventivas y Correctivas .....	24
ARTÍCULO 27°. Mejora Continua.....	25
Capítulo VIII: Disposiciones Finales.....	25
ARTÍCULO 28°. Sanciones.....	25

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

## EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 09 de 1979, los artículos 57 y 58 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 2 del Decreto 205 de 2003, y

### CONSIDERANDO:

Que corresponde al Ministerio de la Protección Social, definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales.

Que el objetivo básico del Sistema General de Riesgos Profesionales es la promoción de la salud ocupacional y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Que en los términos del literal a) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979, una de las funciones del Ministerio de la Protección social es establecer, en cooperación con los demás organismos del Estado que tengan relación con estas materias, las regulaciones técnicas y administrativas destinadas a proteger, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en el territorio nacional, supervisar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones del presente título y de las reglamentaciones que de acuerdo con el se expidan.

Que en los términos del literal c) del artículo 84 de la Ley 9ª de 1979, establece como una de las principales obligaciones de los empleadores, de responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores.

Que el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos profesionales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Que el decreto 16 de 1997 en su artículo siete, establece como una de las funciones del Comité Nacional de Salud Ocupacional la de Asesorar y servir de órgano consultivo a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, en materia de elaboración de Políticas en Salud Ocupacional e implementación del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

Que la Organización Internacional del Trabajo OIT publicó, en 2001, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), las cuales, debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito y que como tal, se han tomado como guía para elaborar la presente resolución.

**PENDIENTE: RELACIONAR LO DE LA POLÍTICA NACIONAL Y EL PLAN NACIONAL DE SO EN LOS CONSIDERANDOS**

## **Resuelve**

### **Capítulo I: Definiciones, Objeto y Campo de Aplicación**

#### **ARTÍCULO 1°. Definiciones**

(Las definiciones se construirán al final, una vez sean identificados todos los términos que lo ameritan) (Ver anexo – Definiciones)

#### **ARTÍCULO 2°. Objeto y Campo de Aplicación.**

La presente resolución tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (G-SST), que deben ser aplicadas en todos los lugares de trabajo del territorio nacional, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización.

Todos los empleadores, trabajadores, proveedores y contratistas quedarán sujetos a las disposiciones de la presente resolución, incluidos los estudiantes de acuerdo con la normatividad vigente que regula su cobertura en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

#### **ARTÍCULO 3°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

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

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de las lesiones y enfermedades

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

profesionales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

**Parágrafo 1°.** El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

**Parágrafo 2°.** El SG-SST, debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

**Parágrafo 3°.** Dentro de los parámetros de selección de proveedores y contratistas, el empleador podrá incluir criterios que les evalúen el cumplimiento de las medidas de SST, adaptadas al tamaño y actividad de sus organizaciones.

## Capítulo II: Política

### ARTÍCULO 4°. Política de SST en las Empresas

Las empresas deben establecer por escrito y con la participación del COPASO o el Vigía de Salud Ocupacional según corresponda, una política de SST que tenga alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas y proveedores.

**Parágrafo 1°.** La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de los peligros, la evaluación de los riesgos de SST y el tamaño de la organización;
- b) Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa;
- c) Debe ser difundida y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo según corresponda; y,
- d) Ser revisada periódicamente y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SST, como en la empresa.

**Parágrafo 2°.** La Política de SST de la empresa, debe incluir como mínimo, los siguientes principios y objetivos sobre los cuales la empresa expresa su compromiso:

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la prevención los riesgos de SST y la mejora continua del SG-SST en la empresa;
- b) El cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito;
- c) Promover la participación activa del COPASO o Vigía de Salud Ocupacional según corresponda, en todas las etapas del SG-SST en la empresa;

**Parágrafo 3°.** Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) en el marco de sus obligaciones, deben brindar asesoría a sus empresas afiliadas, para el establecimiento y difusión de esta política.

## **ARTÍCULO 5°. Participación de los Trabajadores**

Los Trabajadores acorde con lo establecido en el artículo 22 del Decreto Ley 1295 de 1994 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, tiene la responsabilidad de participar y contribuir al cumplimiento de los propósitos del SG-SST.

**Parágrafo 1°.** Dentro de las funciones asignadas al Comité Paritario o Vigía de Salud Ocupacional por la normatividad vigente, el empleador debe informarlos y consultarlos sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST. El empleador debe considerar las recomendaciones emanadas de estas instancias, para el mejoramiento del SG-SST.

**Parágrafo 2°.** El empleador debe asegurar de acuerdo con la normatividad legal vigente, que los trabajadores y sus representantes en el COPASO o Vigía de Salud Ocupacional, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en el SG-SST.

**Parágrafo 3°.** El empleador debe asegurar que los trabajadores sean capacitados en todos los aspectos de la SST, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.

## **Capítulo III: Organización**

### **ARTÍCULO 6°. Responsabilidades de los Empleadores**

El empleador es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada de 2004 y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan, en

## DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

complemento a las otras responsabilidades asignadas a todos los actores del Sistema General de Riesgos Profesionales SGRP en Colombia.

Dentro del SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes responsabilidades:

- a) **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar y comunicar responsabilidades específicas en SST a los trabajadores incluida la alta dirección y el nivel de supervisión, dentro del marco de sus funciones; el cumplimiento de esta responsabilidad debe hacer parte de la evaluación de desempeño de estos funcionarios, cuando así se haga;
- b) **Rendición de cuentas:** Debe definir y comunicar a todos los niveles de la empresa, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en relación con su desempeño en SST y la autoridad que tienen las personas responsables en la empresa, de identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos relacionados con la SST;
- c) **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluidos el COPASO o Vigía de Salud Ocupacional según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones;
- d) **Cumplimiento de los Requisitos Legales Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito;
- e) **Definición y Ejecución de la Política de SST:** Debe establecer y aplicar una política de SST acorde con lo establecido en la presente resolución, con objetivos y metas medibles;
- f) **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para la identificación, eliminación y control de los peligros y riesgos de SST en la empresa y promover la salud de los trabajadores;
- g) **Plan de Trabajo Anual:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades;

## DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- h) **Prevención y Promoción de Riesgos Profesionales:** En complemento con las responsabilidades que en esta materia le asignan las disposiciones legales vigentes a las Administradoras de Riesgos Profesionales, el empleador debe implementar y desarrollar un programa de Prevención y Promoción de la SST acorde con lo establecido en el Capítulo VI del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada del 2004 de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y demás normas que las adiciones, complementen o sustituyan;
- i) **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces, que garanticen la participación de los trabajadores y sus representantes ante el COPASO o el Vigía de Salud Ocupacional, en la ejecución de la política de SST y también, que estos últimos funcionen y dispongan del tiempo y los recursos necesarios, acorde con las disposiciones legales vigentes que los regulan;
- j) **Dirección de la SST en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal competente de acuerdo con lo que establezcan los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, para:
- Liderar con autoridad y controlar el desarrollo del SG-SST;
  - Garantizar la supervisión de la SST, con cobertura en todos los centros y jornadas de trabajo y
  - Informar a la alta dirección, sobre los resultados obtenidos y la necesidad de ajustes para mejorar el desempeño de la SST en la empresa;
- k) **Integración:** El empleador debe asegurar que el SG-SST, se integre al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

**Parágrafo.** Por su importancia, el empleador debe disponer y mantener un procedimiento para la identificación de toda la legislación nacional aplicable en SST y también, debe evidenciar y documentar la manera como le da salida o cumple con cada uno de esos requisitos y su nivel o grado de cumplimiento. La identificación de estos requisitos legales, debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones legales aplicables a la empresa.

### **ARTÍCULO 7°. Competencia laboral en SST y capacitación**

El empleador debe definir los requisitos de competencia laboral en SST necesarios para sus trabajadores y debe adoptar y mantener disposiciones para que estos sean competentes, en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la SST. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que responda a estas necesidades, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización, estar documentado, ser impartido

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

por personal idóneo, ser implementado sin ningún costo para el trabajador y preferiblemente, dentro de su jornada laboral.

**Parágrafo 1º.** El programa de capacitación en SST, debe ser revisado periódicamente (mínimo una vez al año) con la participación del COPASO o el Vigía de Salud Ocupacional y la alta dirección de la empresa, con el fin identificar las necesidades de mejora y garantizar su eficacia.

**Parágrafo 2º.** El empleador debe proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, un programa de inducción y entrenamiento en los aspectos generales y específicos de su cargo, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

## **ARTÍCULO 8º. Documentación**

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

- a) La política y los objetivos de la empresa en materia de SST;
- b) Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST;
- c) La identificación de peligros y evaluación de riesgos;
- d) El programa de SST de la empresa;
- e) Los procedimientos e instructivos internos de SST;
- f) Los soportes de la elección y conformación del COPASO y las actas de sus reuniones, así como la delegación del Vigía de Salud Ocupacional y los soportes de sus actuaciones;
- g) Las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes;
- h) La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- i) Los resultados de las mediciones ambientales;
- j) Los programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores.

**Parágrafo 1º.** La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla. Igualmente, debe ser revisada regularmente, actualizarse cuando sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

**Parágrafo 2°.** El trabajador debe tener derecho a consultar los registros relativos a su salud y su medio ambiente de trabajo. Se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

## **ARTÍCULO 9°. Conservación de los Documentos.**

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST, de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. La conservación puede hacerse de forma electrónica.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de 30 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- 1) Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica preocupacional o de preingreso, las periódicas, las postocupacionales o de egreso;
- 2) Los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST;
- 3) Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST;
- 4) Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST;
- 5) Registro del suministro de elementos de protección personal;

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con las tablas de retención documental, acorde con la normatividad legal vigente y las políticas de la empresa.

## **ARTÍCULO 10°. Comunicación**

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

- a) Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a SST;
- b) Garantizar que oportunamente, se comunique sobre el SG-SST a los trabajadores;  
y,
- c) Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendidas por los responsables de la SST en la empresa.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

## Capítulo IV: Planificación

### ARTÍCULO 11°. Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos

El empleador debe aplicar una metodología nacional o internacionalmente aceptada, que sea sistemática y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Las actividades rutinarias y no rutinarias, deben evaluarse en condición normal y anormal de funcionamiento y también, en condición de emergencia.

**Parágrafo 1.** La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual).

**Parágrafo 2.** De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o internacionalmente aceptadas, para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

### ARTÍCULO 12°. Evaluación inicial o periódica de la SST

El empleador debe realizar una evaluación inicial según corresponda, con el fin de identificar las prioridades en SST propias de su empresa lo que a su vez, debe ser el punto de partida para el establecimiento del programa de SST o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente y las ARP deberán asesorar técnicamente a sus empresas afiliadas, en este propósito.

**Parágrafo 1°.** La evaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito;

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- b) La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año), de acuerdo con lo establecido en la presente resolución;
- c) La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad;
- d) La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos;
- e) La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias;
- f) La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

**Parágrafo 2°.** La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.

**Parágrafo 3°.** La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno y también, acorde con las modificaciones en las condiciones que rigen los Riesgos Profesionales en Colombia.

**Parágrafo 4.** El empleador debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

## **ARTÍCULO 13°. Planificación**

El empleador debe adoptar mecanismos para planificar el SG-SST, basado en la evaluación inicial o las evaluaciones periódicas y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

La planificación debe contribuir a:

- a) Cumplir con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, al cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito;
- b) Fortalecer cada uno de los componentes de la gestión en SST en de la empresa; y,
- c) La mejora continua de los resultados en SST de la empresa.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

**Parágrafo 1°.** La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

- a) Definir las prioridades en materia de SST de la empresa;
- b) Definir objetivos medibles y cuantificables en SST, acorde con las prioridades definidas;
- c) Definir un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen responsabilidades y criterios claros para su desarrollo, se defina qué debe hacerse, quién lo debe hacer y cuándo lo debe hacer;
- d) Definir los criterios de medición, que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos; y,
- e) Definir los recursos necesarios incluidos los humanos y financieros.

**Parágrafo 2°.** La planificación en SST, debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los elementos que componen la gestión de la SST (Política, Organización, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría y Mejora), desarrollados con la presente resolución.

## **ARTÍCULO 14°. Objetivos en SST**

Los objetivos en SST, deben expresarse de conformidad con la Política de SST y el resultado de la evaluación inicial y periódica cuando proceda. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Ser medibles y tener metas de cumplimiento;
- b) Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
- c) Ser coherentes con la finalidad del programa de SST;
- d) Ser compatibles con el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa;
- e) Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores;
- f) Ser evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.

## **ARTÍCULO 15°. Indicadores**

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos) que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos, para el cumplimiento de las metas definidas en plan de trabajo anual. Estos

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

indicadores deben alinearse con el planteamiento estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada uno de los indicadores que sean definidos por el empleador para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, deben contar con una ficha técnica de indicador que entre otras, contenga las siguientes variables:

- a) Definición del indicador;
- b) Interpretación del indicador;
- c) Límites para el indicador;
- d) Método de cálculo;
- e) Fuente de la información para el cálculo,
- f) Periodicidad del reporte; y,
- g) Personas que deben conocer el resultado.

**Parágrafo 1°.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, deben considerar entre otros:

- a) La política de SST y que esté comunicada;
- b) Asignación de responsabilidades;
- c) Los documentos que soportan el SG-SST;
- d) La política de conservación de los documentos;
- e) La asignación de recursos humanos, físicos y financieros;
- f) La evaluación inicial del programa de SST (línea base);
- g) La definición de objetivos de SST; y,
- h) El plan de trabajo anual y su cronograma.

**Parágrafo 2°.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, deben considerar entre otros:

- a) El cumplimiento de los requisitos legales aplicables;
- b) El cumplimiento de los objetivos en SST;
- c) El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma;
- d) El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
- e) El cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados; y,

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- f) El cumplimiento de los sistemas o programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.

**Parágrafo 3°.** Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, deben considerar entre otros:

- a) Evaluación de las estadísticas de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo;
- b) Evaluación de otras pérdidas, como los daños a la propiedad derivadas de eventos relacionados con el trabajo;
- c) Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores; y,
- d) Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al Programa de SST.

## Capítulo IV: Aplicación

### ARTÍCULO 16°. Medidas de Prevención y Control

Las medidas de prevención y control, deben adoptarse de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:

- a) **Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
- b) **Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
- c) **Controles de Ingeniería:** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST;
- d) **Controles Administrativos:** Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;
- e) **Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

suministrar equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada.

**Parágrafo.** El empleador debe suministrar los equipos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y la protección de los trabajadores.

## **ARTÍCULO 17°. Gestión del Cambio**

El empleador debe evaluar el impacto sobre la SST, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASO o el Vigía de Salud Ocupacional. De la misma manera, debe actualizar el Programa de SST cuando se requiera.

**Parágrafo.** Antes de introducir los cambios de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

## **ARTÍCULO 18°. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias**

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

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

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- d) Priorizar las amenazas;
- e) Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- f) Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas;
- g) Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
- h) Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias (incipiente o estructural), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar encapacitados de sepan actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- i) Inspeccionar periódicamente, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento;
- j) Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en estas zonas.

**Parágrafo 1°.** De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador debe colaborar en articularse con el Sistema Nacional o Local para la Prevención y Atención de Desastres, acorde con la legislación vigente.

**Parágrafo 2°.** El diseño del plan Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio cuando así proceda.

## **ARTÍCULO 19°. Adquisiciones.**

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias para que en la adquisición de nuevos bienes y servicios para su empresa, se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como de la propia empresa en materia de SST y para que se desarrollen las disposiciones necesarias para cumplir con dichas obligaciones y requisitos, antes de su utilización.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

## **ARTÍCULO 20°. Contratación**

El empleador contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST de su empresa, o cuando menos normas equivalentes, aplicadas a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato en la empresa.

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

- a) Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
- b) Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas;
- c) Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas;
- d) Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información;
- e) Instruir a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al empleador contratante acerca de los presuntos accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el ejercicio del objeto contractual, para que el contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad;
- f) Verificar la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo; y,
- g) Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

**Parágrafo:** Para los efectos del SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades de la presente resolución, adaptadas al tamaño y actividad económica de sus organizaciones.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

## Capítulo V: Evaluación

### ARTÍCULO 21°. Supervisión y Medición de los Resultados

El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente, un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la SST en la empresa. En concordancia con lo establecido en la presente resolución, se deben definir en los diferentes niveles de la empresa, las responsabilidades el deber de rendir cuentas en lo referente a la gestión de SST y la autoridad que en materia de supervisión de la SST, tienen los funcionarios responsables de desarrollar esta labor.

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

La supervisión de la SST, debe permitir:

- a) El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST;
- b) Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
- c) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.

**Parágrafo 1°.** La supervisión proactiva debe permitir entre otros, lo siguiente:

- a) Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
- b) Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
- c) Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
- d) La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;
- e) Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa;

**Parágrafo 2°.** La supervisión reactiva debe permitir entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

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

## **ARTÍCULO 22°. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo**

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, debe adelantarse acorde con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución Número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La el resultado de esta investigación, debe permitir entre otras:

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

**Parágrafo 1°.** Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Profesionales, deben ser considerados también como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

**Parágrafo 2°.** Las investigaciones de que trata el presente artículo, deben ser desarrolladas por personal competente y con la participación de los trabajadores y los representantes del COPASO o Vigía de Salud Ocupacional cuando así aplique.

## Capítulo VI: Auditoría

### ARTÍCULO 23°. Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.

El empleador debe implementar un procedimiento documentado de verificación o auditoría, que evalúe periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SG-SST y también, que evalúe si las acciones fueron implementadas y, si fueron adecuadas y eficaces. Esta verificación debe ser planificada con la participación del COPASO o Vigía de Salud Ocupacional y debe ser realizada por personal (interno o externo) competente e independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Como mínimo, el empleador debe desarrollar un ciclo de auditoría anual, sobre todos los componentes de la gestión en SST en la empresa.

**Parágrafo 1°.** El empleador debe desarrollar una política y un programa de auditoría, que comprenda entre otros, la definición de la competencia que debe tener la persona que sea auditor, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes.

**Parágrafo 2°.** Los resultados del proceso de verificación, deben ser comunicados a los niveles pertinentes de la empresa, para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

### ARTÍCULO 24°. Alcance de la Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.

El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, debe comprender una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes según corresponda.

La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

- a) El cumplimiento de la política de SST;
- b) La evaluación de la participación de los trabajadores;
- c) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- d) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- e) La documentación en SST;
- f) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad;

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- g) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST;
- h) La gestión del cambio;
- i) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- j) La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- k) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- l) La supervisión y medición de los resultados;
- m) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa;
- n) El desarrollo del proceso de auditoría;
- ñ) La evaluación por parte de la alta dirección; y,
- o) Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

**Parágrafo 2°.** Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

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

## **ARTÍCULO 25°. Revisión por la Alta Dirección**

La Alta dirección de la gran empresa o quien ejerza sus funciones en la pequeña y mediana empresa, debe evaluar el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión entre otros, debe permitir:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo y su cronograma;
- b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;
- c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

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

## Capítulo VII: Mejoramiento

### ARTÍCULO 26°. Acciones Preventivas y Correctivas

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en la presente Resolución y las demás disposiciones que regulan los aspectos de SST en Colombia; y,
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

**Parágrafo 1°.** Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora, de acuerdo con lo establecido en la presente Resolución.

**Parágrafo 2°.** Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

# DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

---

## **ARTÍCULO 27°. Mejora Continua**

El empleador debe garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización;
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- d) Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASO o Vigía de Salud Ocupacional;
- f) Los resultados de los programas de promoción y prevención; y,
- g) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.
- h)

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

## **Capítulo VIII: Disposiciones Finales**

### **ARTÍCULO 28°. Sanciones**

El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, previa investigación administrativa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, conforme lo establece el artículo 115 del Decreto Ley 2150 de 1995 y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.