
 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
	MANUAL	DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PÁGINA	1 de 22
			FECHA VIGENCIA	11/05/2022


# MANUAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>2 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

## Tabla de contenido

Pág.	
<b>1. OBJETIVO</b> .....	3
<b>2. DEFINICIONES O GLOSARIO</b> .....	3
<b>3. DESCRIPCIÓN DEL MANUAL</b> .....	4
3.1. INTRODUCCIÓN.....	4
3.2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	4
<b>3.2.1. MISIÓN</b> .....	5
<b>3.2.2. VISIÓN</b> .....	5
<b>3.2.3. VALOR INSTITUCIONAL</b> .....	5
<b>3.3. ORGANIGRAMA</b> .....	6
3.4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.....	6
3.4.1. Conocimiento de la organización y su contexto.....	6
3.4.1.1. Cuestiones internas.....	6
3.4.1.2. Cuestiones externas.....	7
3.4.1.3. Estrategias FO .....	7
3.4.1.4. Estrategias DO.....	8
3.4.1.5. Estrategias FA.....	8
3.4.1.6. Estrategias DA .....	8
3.4.2. Comprensión de las necesidad y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas.....	9
3.4.3. Determinación del alcance de SG-SST.....	13
3.4.4. Sistema de gestión de SST.....	13
3.5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES .....	15
3.5.1. Liderazgo y compromiso.....	15
3.5.2. Política de la SST.....	16
3.5.3. Roles y responsabilidades.....	16
3.5.4. Consulta y participación de los trabajadores.....	16
3.6. PLANIFICACIÓN.....	16
3.6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades.....	16
3.6.1.1. Generalidades .....	16
3.6.2. Identificación de peligros y valoración de los riesgos y oportunidades.....	17
3.6.3. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos.....	17
3.6.4. Planificación de acciones.....	17
3.6.2. Objetivos de la SST y su planificación para lograrlos.....	18
3.6.2.1. Objetivos de la SST.....	18
3.6.2.2. Planificación para lograr los objetivos de la SST .....	18
3.7. APOYO.....	18
3.7.1. Recursos.....	18
3.7.2. Competencia.....	18

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>3 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>


3.7.3.	Toma de conciencia.....	18
3.7.4.	Comunicación .....	19
3.7.5.	Información documentada .....	19
3.8.	OPERACIÓN.....	19
3.8.1.	Planificación y control operacional.....	19
3.8.1.1.	Generalidades .....	19
3.8.1.2.	Eliminar peligros y reducir los riesgos de SST .....	19
3.8.1.3.	Gestión del cambio.....	19
3.8.1.4.	Compras.....	20
3.8.2.	Preparación de emergencias .....	20
3.9.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	20
3.9.1.	Seguimiento, medición y análisis .....	20
3.9.1.1.	Generalidades .....	20
3.9.1.2.	Evaluación del cumplimiento .....	21
3.9.2.	Auditoría interna .....	21
3.9.3.	Revisión por la dirección.....	21
3.10.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	21
4.	CONTROL DE CAMBIOS.....	21
5.	CONTROL DE FORMALIZACIÓN.....	22

## 1. OBJETIVO

Describir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio, donde se referencian los procedimientos, manuales, formatos e instructivos para atender cada numeral de la Norma Técnica Colombiana (NTC) ISO 45001:2018 en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para dar cumplimiento a los requisitos de la NTC.

## 2. DEFINICIONES O GLOSARIO

- **Alta Dirección:** persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel.
- **Consulta:** buscar opiniones antes de tomar una decisión.
- **Contratista:** organización externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados.
- **Desempeño de la seguridad y salud en el trabajo; desempeño de la SST:** desempeño relacionado con la eficacia de la prevención de las lesiones y/o deterioro de la salud para los trabajadores y la provisión de lugares de trabajo seguros y saludables.
- **Incidente:** sucesos que surgen del trabajo o en el transcurso del trabajo que podrían tener o tienen como resultado lesiones y/o deterioro de la salud.
- **Lesión y/o deterioro de la salud:** efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.
- **Lugar de trabajo:** lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o a donde necesita ir por razones de trabajo.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>4 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

- **Oportunidad para la seguridad y salud en el trabajo; oportunidad para la SST:** circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño en SST.
- **Organización:** persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos.
- **Parte interesada:** persona u organización que puede afectar, o verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.
- **Participación:** involucramiento en la toma de decisiones. (La participación incluye la vinculación de comités de salud y seguridad y de los representantes de los trabajadores, cuando existan)
- **Peligro:** fuente con un potencial para causar lesión y/o deterioro de la salud.
- **Requisitos legales y otros requisitos:** requisitos legales que una organización tiene que cumplir y otros requisitos que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir.
- **Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo; riesgo para la SST:** combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa relacionado con el trabajo y la severidad de la lesión y/o deterioro de la salud que puede causar el evento o exposición.
- **Trabajador:** persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización.

### 3. DESCRIPCIÓN DEL MANUAL

#### 3.1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio se ha diseñado con el fin de:


- Implementar controles para la eliminación de peligros y la valoración de riesgos,
- Mejorar el desempeño de la entidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- Gestionar los riesgos y oportunidades.

Este Manual describe el funcionamiento y operación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST del Ministerio, el cual se encuentra estructurado conforme a los requisitos de las NTC ISO 45001:2018, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el decreto 1072 de 2015.

#### 3.2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico Institucional del Ministerio 2019-2022, establece el rumbo de la organización fundamentado en la misión, visión, objetivos estratégicos, prioridades e iniciativas como base para formulación de las acciones correspondientes.

Los lineamientos que orientan la planeación dentro del Ministerio son los siguientes:

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>5 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>



### 3.2.1. MISIÓN


Liderar la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas orientadas a garantizar la gestión política del Gobierno, la protección, el goce efectivo de los derechos y las libertades de los ciudadanos, fortaleciendo el diálogo social e intercultural Estado – Comunidades, la democracia, la participación, la seguridad y la convivencia ciudadana, promoviendo así el desarrollo y la equidad de los grupos étnicos, minorías y poblaciones vulnerables en el marco de la legalidad, el emprendimiento y la equidad.

### 3.2.2. VISIÓN

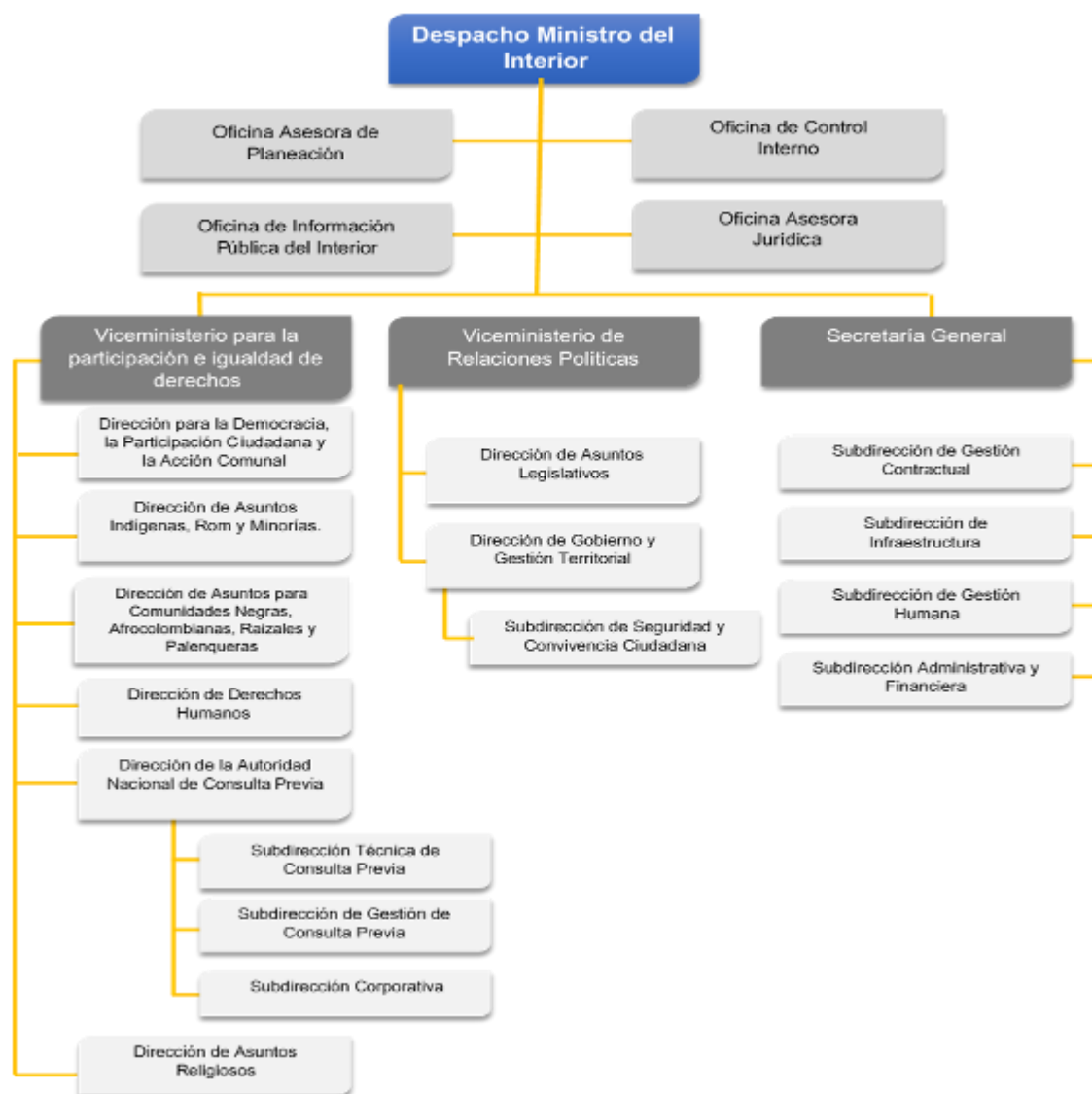
Ser un Ministerio articulador e innovador en la gestión política del Gobierno y la implementación oportuna y eficiente de políticas públicas que impacten el desarrollo y la **equidad** de los grupos étnicos, minorías y poblaciones vulnerables, en materia de derechos humanos, democracia, participación, seguridad y convivencia ciudadana.

### 3.2.3. VALOR INSTITUCIONAL

Somos el Ministerio que impulsa la legalidad, la protección de los derechos humanos y la seguridad para lograr un país con **equidad**.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>6 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

### 3.3. ORGANIGRAMA



Fuente: Decreto Ley 2893 de 2011, modificado por los Decretos 1835 de 2012, 2340 de 2015, 1140 de 2018 y 2353 de 2019.

### 3.4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

#### 3.4.1. Conocimiento de la organización y su contexto

##### 3.4.1.1. Cuestiones internas

#### Fortalezas

**F1** Se cuenta con un sistema de Integrado de Gestión Institucional SIGI actualizado.

**F2** El Ministerio del Interior cuenta con una planificación que contempla los recursos humanos, financieros y materiales para el desarrollo del SG-SST.


**F3** El Ministerio del Interior destina presupuesto para realizar la entrega de elementos de protección a los funcionarios para el desarrollo de sus funciones.

**F4** El Ministerio del Interior destina presupuesto para realizar la entrega de elementos de protección a todos los colaboradores para el cuidado de su salud en el marco de la pandemia.

**F5** Se cuenta con funcionarios certificados como auditores internos en la NTC-ISO 45001.

**F6** Cuenta con COPASST y Comité de Convivencia Laboral Activo.

**F7** Se realizan actividades en los Programas de Vigilancia Epidemiológica, con el fin de prevenir la ocurrencia de enfermedades, accidentes e incidentes laborales.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>7 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

**F8** Se realizan actividades de capacitación en cuanto a los riesgos laborales y uso de EPP para el personal encargado de almacén, archivo, operarios calificados y sistemas.

**F9** Se realizan periódicamente inspecciones de seguridad, de puestos de trabajo, de elementos para la atención de emergencias, con el fin de garantizar las condiciones adecuadas en las instalaciones.

**F10** Se cuenta con una brigada de emergencia capacitada.

**F11** El SG-SST del Ministerio del Interior se puede integrar con el Sistema de Gestión Institucional SIGI.

### **Debilidades**

**D1** Deficiencia en la infraestructura y algunos espacios internos, por ser las instalaciones antiguas y de difícil intervención, la infraestructura presenta algunas deficiencias para la implementación del SG-SST.

**D2** Falta de apropiación del Sistema de Gestión.

**D3** Por las necesidades del servicio lograr la participación de los colaboradores en las actividades se hace difícil.

**D4** Baja participación de los colaboradores de la entidad en los programas del sistema.

#### 3.4.1.2. Cuestiones externas

### **Oportunidades**

**O1** Obtener un certificado NTC- ISO- 45001 como muestra de confianza, credibilidad y buena reputación de la organización.

**O2** Consolidar la imagen de prevención de riesgos ante colaboradores, usuarios, proveedores y otras entidades.

**O3** Mayor poder de negociación con las compañías aseguradoras, gracias a la garantía de la gestión del riesgo del Ministerio.

**O4** Estar certificados ante el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de los requisitos normativos del sistema.

**O5** Apoyo y asesoría de la ARL.

### **Amenazas**

**A1** Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de requisitos legales.


**A2** Cambios en la normatividad relacionada a Seguridad y Salud en el trabajo.

**A3** Exigencia de certificación del SG-SST por parte de proveedores, clientes o entidades gubernamentales.

**A4** No dar continuidad a la certificación por parte de la Alta dirección.

#### 3.4.1.3. Estrategias FO

1. Identificar las similitudes entre el decreto 1072 de 2015 y el SG-SST (NTC-ISO - 45001) para poderlos integrar y complementarlos con los documentos específicos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Ampliar los programas de capacitación para los colaboradores orientados al desarrollo de competencias específicas en SST y el COPASST y el Comité de convivencia Laboral.
3. Desarrollar el proceso de pre-auditoría con el fin de asegurar el cumplimiento de requisitos normativos.
4. Mejorar los canales de comunicación entre los colaboradores y las partes interesadas para dar a conocer los avances que se tengan en Seguridad y salud en el trabajo.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>8 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

- Desarrollo de procesos de gestión del cambio a través de los colaboradores capacitados para el diseño, implementación y seguimiento del impacto de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

#### 3.4.1.4. Estrategias DO

- Acoplar un SG-SST bajo NTC- ISO- 45001 ya que su estructura es compatible con el sistema integrado de gestión Institucional SIGI y el Decreto 1072 de 2015.
- Construir, ejecutar y evaluar el desempeño del plan de apropiación del sistema.

#### 3.4.1.5. Estrategias FA

- Mantener actualizados los conocimientos del COPASST y Comité de Convivencia Laboral en cuanto a requisitos legales de SST aplicables.
- Continuar las jornadas de capacitación de los colaboradores frente a los procedimientos.
- Mantener los lugares de trabajo adecuados, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables para la realización de las tareas.

#### 3.4.1.6. Estrategias DA


- Implementar la metodología para identificar los riesgos y enfermedades asociadas a las actividades teniendo en cuenta los requisitos legales que le aplican.
- Comunicar y difundir las funciones y responsabilidades frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo (colaboradores, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, y practicantes.)
- Mantener el plan de seguimiento, programas y cronogramas de capacitaciones para la prevención de riesgos y enfermedades laborales asociados a las actividades estructura y funcionamiento de un SG-SST y cumplimiento de requisitos legales.
- Determinar los controles que permitan prevenir, disminuir o eliminar riesgos, accidentes y enfermedades Laborales.

De igual manera, este contexto fue establecido para la formulación del plan estratégico, mediante el siguiente proceso:



Junto con el análisis del contexto y la realización del plan estratégico se establecieron los siguientes objetivos estratégicos:




 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>9 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

No.	Eje	Objetivo estratégico
1	<b>Asuntos Legislativos</b>	Fortalecer las relaciones entre el Gobierno y el Congreso de la República, con el fin de impulsar la capacidad de gestión legislativa en cumplimiento de los diferentes temas de la agenda pública.
2	<b>Derechos Humanos</b>	Promover la protección y el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades.
3	<b>Convivencia y Seguridad</b>	Implementar políticas públicas y estrategias para la promoción de la convivencia ciudadana y la seguridad en el ejercicio del liderazgo social y comunitario.
4	<b>Gobierno y gestión territorial</b>	Implementar políticas públicas y estrategias de articulación entre el Gobierno Nacional y las entidades territoriales orientadas a su fortalecimiento y modernización.
5	<b>Comunidades étnicas</b>	Fortalecer el diálogo social e intercultural “Estado – Comunidades”, promoviendo estrategias que contribuyan a la equidad y el desarrollo de los pueblos Indígenas, Rrom, y comunidades Negras, Afro, Raizales y Palenqueras, garantizando el derecho fundamental a la consulta previa.
6	<b>Democracia, Participación Ciudadana y libertad religiosa y de cultos</b>	Promover la democracia, la participación política y el respeto por la libertad de cultos, mediante la implementación y articulación de políticas y estrategias orientadas a fortalecer la acción comunal, las veedurías ciudadanas, organizaciones religiosas y demás instancias sociales para el desarrollo comunitario.
7	<b><u>Gestión pública efectiva</u></b>	<u>Fortalecer la capacidad Institucional promoviendo el talento humano, la participación ciudadana, la gestión del conocimiento e innovación y el uso de nuevas tecnologías, en el marco de la cultura de la transparencia, la legalidad y la gestión pública efectiva.</u>


En el objetivo estratégico 7 se desarrolla la prioridad institucional “Implementar al 100% las iniciativas definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, a través del desarrollo de planes, programas y sistemas de gestión aplicables a la gestión del talento humano” mediante el cual se asegura la planeación de programas, planes y acciones para el mantenimiento, funcionamiento y mejora continua del SG-SST.

### 3.4.2. Comprensión de las necesidad y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas


PARTE INTERESADA	NECESIDADES	EXPECTATIVAS	ADMINISTRACIÓN
<b>INTERNO</b> ALTA DIRECCION	Cumplimiento legal y reglamentario sobre SGSST.	Posicionar al Ministerio del Interior, como una entidad con	ADMINISTRAR DE CERCA

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>10 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>


		estándares altos en materia de SST.	
	Participación en programas de sensibilización, charlas, capacitación sobre SGSST.	Fortalecer el nivel de confianza del Ministerio del Interior con los colaboradores de la entidad.	
<b>DIRECTORES/ SUBDIRECTORES</b>	Dar cumplimiento con las normas y políticas implementadas aplicables para el proceso de gestión de SST evitando sanciones y multas.	Obtener certificación ISO 45001	<b>ADMINISTRAR DE CERCA</b>
	Preservar el bajo índice de accidentalidad en el trabajo y de enfermedades laborales.	Mejora de la imagen institucional y dar a conocer la entidad.	
<b>ASESORES</b>	Dar cumplimiento con las normas y políticas implementadas aplicables para el proceso de gestión de SST evitando sanciones y multas.	Obtener certificación ISO 45001	<b>ADMINISTRAR DE CERCA</b>
	Conocer sobre el desempeño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Apoyar el desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo.	
<b>FUNCIONARIOS DE PLANTA CARRERA ADMINISTRATIVA/ PROVISIONAL</b>	Condiciones de trabajo adecuadas y seguras, en beneficio de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.	Reconocimiento de sus buenas prácticas en SGSST	<b>ADMINISTRAR DE CERCA</b>
	Evitar contagios de COVID-19 en el trabajo.	Participación en programas de sensibilización, charlas, capacitación sobre SGSST	
	Realización y de de ejecución actividades promoción y prevención.	Participar en los programas de Vigilancia Epidemiología, Programa de Entornos Laborales Saludables y Programa de Apoyo	

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>11 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

<b>EXTERNAS</b>			a la Familia Lactante.		
		Seguridad en el trabajo.	Participación en la mejora continua del SGSST Metodología de formación y capacitación Metodología de prevención de riesgos y enfermedades laborales		
	<b>CONTRATISTAS</b>		Realización y ejecución de actividades de promoción y prevención.	Participar en los programas de Vigilancia Epidemiológica, Programa de Entornos Laborales Saludables y Programa de Apoyo a la Familia Lactante.	<b>MANTENER SATISFECHOS</b>
			Condiciones de trabajo adecuadas y seguras, en beneficio de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.	Reconocimiento de sus buenas prácticas en SGSST	
			Gestión para la adecuación de los espacios laborales y el clima organizacional.	Apoyar las actividades de Orden y Aseo y encuestas de Clima Laboral.	
			Evitar contagios de COVID-19 en el trabajo.	Participación en programas de sensibilización, charlas, capacitación sobre SGSST	
			Seguridad en el trabajo.	Sensibilización, charlas, capacitación sobre SGSST Continuidad de las relaciones de negocio	
	<b>PROVEEDORES</b>	Verificación por parte del personal del grupo de SST, del cumplimiento de los requisitos en SST en los procesos a realizar en el Ministerio del Interior.	Dar cumplimiento a las normas y obligaciones correspondientes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo,	<b>ADMINISTRAR DE CERCA</b>	

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>12 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

		del Ministerio del Interior.	
	Cumplir con los términos de contratación y lineamientos claros requeridos del SGSST del Ministerio del Interior.	Continuidad a los acuerdos de niveles de servicio y las relaciones con el Ministerio del Interior	
VISITANTES	El Ministerio del Interior garantiza que cuenta con los protocolos de bioseguridad y atención de emergencias para el cuidado de los visitantes.	Planes de Emergencias, Establecimiento de rutas de Evacuación y el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo implementados.	ADMINISTRAR DE CERCA
	Compromiso con la salud de los trabajadores.	Información transparente respecto al SGSST	
ARL	Hacer uso eficiente de los recursos que por concepto de reinversión se asignan.	Brindar el acompañamiento y capacitación necesaria a los colaboradores para minimizar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.	ADMINISTRAR DE CERCA
	El Ministerio del Interior cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que mitigue los riesgos y ocurrencia de Accidentes de Trabajo y/ Enfermedades Laborales.	Dar continuidad al Sistema de SST del Ministerio del Interior, identificando y dando a conocer la matriz de riesgos.	
Ministerio del Trabajo	Reporte del cumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mantener actualizada la información que sea requerida por el Ministerio del Trabajo.	ADMINISTRAR DE CERCA
Ministerio de Salud	Disposición para brindar cualquier información que se solicite de la entidad en materia de salud.	Mantener actualizada la información que sea requerida por el Ministerio de Salud.	ADMINISTRAR DE CERCA

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>13 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>


Todos los externos	Respetar los derechos de los trabajadores del misterio. Bienestar durante su visita. Cumplimiento a las normativas legales aplicables en los procesos del funcionamiento y operatividad del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Transparencia y veracidad en la información que se proporciona o transmite. Trabajo colaborativo para desarrollar acciones en mejora del cumplimiento legal. Evitar el contagio masivo producido por COVID19 en el centro de trabajo.	ADMINISTRAR DE CERCA
--------------------	---	---	----------------------

### 3.4.3. Determinación del alcance de SG-SST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Interior aplica a todos los colaboradores sin importar su tipo de vinculación, así mismo para proveedores, visitantes y demás partes interesadas, ubicados en las sedes del Ministerio.

### 3.4.4. Sistema de gestión de SST

El Ministerio del Interior adoptó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante resolución, con base en la red de procesos aprobada junto con la plataforma estratégica el 31 de octubre del 2019 por el comité de gestión y desempeño institucional. La estructura de la red de procesos es la siguiente:


 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>14 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>



Para un mayor entendimiento de la articulación entre los procesos y las dependencias actuales, la Tabla 1, muestra su correlación.

Tabla 1. Correlación Proceso-Dependencia

TIPO DE PROCESO	PROCESO	DEPENDENCIA
ESTRATEGICO	Planeación, Direcciónamiento Estratégico y Comunicaciones	Oficina Asesora de Planeación. Oficina de Información Pública del Interior.
	Gestión del Conocimiento e Innovación	Oficina Asesora de Planeación.
	Gestión de Talento Humano	Subdirección de Gestión Humana.
MISIONAL	Gestión Política y Gobierno	Dirección Asuntos Legislativos.
		Dirección de Gobierno y Gestión Territorial.
		Dirección de Democracia, Participación Ciudadana y Acción Comunal.
	Gestión para la Protección de los Derechos	Dirección Derechos Humanos.
		Dirección Asuntos Dirección de Asuntos Indígenas, ROM y Minorías.
		Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>15 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

<b>TIPO DE PROCESO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
		Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa.
		Subdirección Infraestructura.
		Subdirección para la Seguridad y Convivencia Ciudadana.
		Dirección Asuntos Religiosos.
		Grupo de Articulación Interna para la Política de Víctimas del Conflicto Armado.
		Grupo de Lucha Contra la Trata de Personas.
<b>APOYO</b>	Gestión Administrativa	Subdirección Administrativa y Financiera.
	Gestión Financiera	Subdirección Administrativa y Financiera.
	Gestión Bienes y Servicios	Subdirección de Gestión Contractual.
	Gestión Jurídica	Oficina Asesora Jurídica.
	Servicio al Ciudadano	Oficina de Información Pública del Interior.
	Gestión Tecnológica	Oficina de Información Pública del Interior.
	Gestión Documental y Archivo	Subdirección Administrativa y Financiera.
	Gestión de Asuntos Disciplinarios	Grupo de Control Disciplinario Interno.
<b>EVALUACIÓN</b>	Seguimiento y Evaluación a la Gestión	Oficina Control Interno.


### **3.5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

#### **3.5.1. Liderazgo y compromiso**

Para efectos del sistema la Alta Dirección está conformada de acuerdo con lo establecido en la Resolución de adopción del sistema, en donde el responsable de SST será el Subdirector de Gestión Humana, encargado de administrar, coordinar y ejecutar las acciones requeridas para la implementación y mantenimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, garantizando el cumplimiento que en esta materia establezca la normativa aplicable y el administrador del SG-SST será el coordinador del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien velará por el cumplimiento de las funciones establecidas para el grupo interno de trabajo en las disposiciones vigentes.

La alta dirección demuestra el compromiso con el Sistema de Gestión de SST mediante:

- La rendición de cuentas permanente sobre la prevención de las lesiones y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
- El aseguramiento de lugares de trabajo y actividades seguras y saludables.
- El establecimiento de la política y objetivos del sistema de gestión articulados al direccionamiento estratégico de la entidad.
- La incorporación de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de la entidad.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>16 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

- La asignación de recursos para el establecimiento, mantenimiento, mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La divulgación de la importancia de cumplir los requisitos del Sistema de Gestión.
- El seguimiento al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión implementado.
- El cumplimiento de los resultados previstos.
- La asignación de personas para la operación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión.
- La promoción de la Mejora continua.
- El apoyo a los trabajadores con roles y responsabilidades dentro del SG-SST.

### 3.5.2. Política de la SST

El Ministerio del Interior se compromete a brindar condiciones de trabajo seguras y saludables a sus servidores públicos, contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes y terceros pertinentes; mediante la identificación y eliminación de peligros, prevención de accidentes e implementación de una cultura preventiva en salud física y mental que permita la reducción de riesgos, potencialización de oportunidades y el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, generando así condiciones óptimas orientadas a fortalecer entornos laborales saludables.

La alta dirección se compromete a liderar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, generando espacios para la consulta y participación de los trabajadores mediante la generación de políticas y el aseguramiento de los recursos humanos, técnicos y tecnológicos necesarios, para el óptimo funcionamiento y mejora continua del mismo.

Link [POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO](#)

### 3.5.3. Roles y responsabilidades

Los roles, responsabilidades y autoridades, se encuentran estipuladas en la resolución de adopción del sistema y en el documento matriz de roles y responsabilidades por nivel en el SG-SST.

### 3.5.4. Consulta y participación de los trabajadores

El Ministerio del Interior se compromete a brindar los mecanismos, el tiempo y demás recursos con el fin de asegurar la consulta y la participación según lo establecido en el manual de comunicación, consulta y participación.


## 3.6. PLANIFICACIÓN

### 3.6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades

#### 3.6.1.1. Generalidades

El Ministerio del Interior adoptó y reglamentó la Política de Administración de Riesgos, con base en lo establecido en el manual “Metodología para la Administración de Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad de la Información”, como herramienta para la identificación, valoración y control de los riesgos y oportunidades para el Sistema Integrado de Gestión y proteger a la Entidad de las situaciones indeseables que impactan el cabal cumplimiento de su Misión y los objetivos institucionales.



 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>17 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

El Ministerio del Interior cuenta con el formato “Matriz Mapa de Riesgos”, como herramienta asociada. En este se gestionan los riesgos, desde la identificación de los factores de riesgos hasta el respectivo seguimiento de acuerdo con la periodicidad establecida.

Dando cumplimiento a la metodología establecida, se aprobó el Mapa de Riesgos por Procesos, el cual hace parte del SIGI, Planeación Direccionamiento Estratégico y Comunicaciones de la entidad.

### 3.6.2. Identificación de peligros y valoración de los riesgos y oportunidades

#### 3.6.2.1. Identificación de peligros

La organización cuenta con un proceso implementado que permite la identificación de manera continua y proactiva, la participación de los trabajadores en la identificación de los peligros, riesgos asociados, y la aplicación de los controles necesarios para la mitigación, reducción o eliminación de los mismos.

Se realiza a través del procedimiento “Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y la implementación de Medidas de Control del SG-SST”, se identifican, valoran y siguen mediante el formato “Anexo 1. Matriz de identificación de peligros evaluación de riesgos y determinación de controles” y de igual manera, se asegura la participación de los trabajadores mediante la implementación de un taller anual el cual se diligencia en el formato “Anexo 2. Taller mapa de seguridad”.

#### 3.6.2.2. Evaluación de los riesgos de SST y otros riesgos del sistema de gestión

Los riesgos de SST son identificados en el formato “Anexo 1. Matriz de identificación de peligros evaluación de riesgos y determinación de controles”, los cuales son evaluados bajo el numeral 3.2.5.2 de la guía técnica colombiana GTC45 (Evaluación de riesgos), estos riesgos son evaluados según los peligros identificados bajo esta misma herramienta, siguiendo el procedimiento y metodología en mención.

#### 3.6.2.3. Evaluación de las oportunidades de SST y otras oportunidades del sistema de gestión.


Respecto a la identificación de las oportunidades se estableció el procedimiento de identificación y valoración de oportunidades, mediante el formato de registro, valoración y seguimiento de oportunidades se abordan los mismos.

### 3.6.3. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos

El proceso para establecer, implementar y mantener actualizado el estado del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos se encuentra establecido en el manual “identificación y evaluación cumplimiento de requisitos legales del SST”, se realiza su control y seguimiento mediante el formato “Anexo 2. Matriz legal de SST”.

### 3.6.4. Planificación de acciones

La Entidad planifica las acciones necesarias para abordar sus riesgos, oportunidades, aspectos, impactos y requisitos legales mediante la definición de responsables y fechas de las actividades necesarias para atender los componentes antes mencionados, información que puede ser encontrada en cada uno de los formatos descritos anteriormente, en donde se mantienen actualizados los controles y responsables a implementar cada uno de ellos.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>18 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

### 3.6.2. Objetivos de la SST y su planificación para lograrlos

#### 3.6.2.1. Objetivos de la SST

- Asegurar el cumplimiento legal en temas referentes a seguridad y salud en el trabajo que sean aplicables al objeto social del Ministerio del Interior.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos continuamente a los cuales se encuentran expuestas las partes interesadas internas y externas en el desarrollo de sus actividades con el fin de establecer los controles respectivos.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores a través de actividades de promoción y prevención, con el fin de minimizar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

#### 3.6.2.2. Planificación para lograr los objetivos de la SST

La planificación de los objetivos junto con la determinación de actividades, recursos, evaluación de los resultados y responsables se formulan de manera anual en los formatos “Anexo 8. Planeación y seguimiento de programas para el SG-SST” y “Anexo 4. Hoja de vida indicador”.

## 3.7. APOYO

### 3.7.1. Recursos

Los recursos para el normal funcionamiento de la entidad, y la prestación de los servicios se determinan a través del presupuesto, el cual es administrado y controlado por el proceso de Gestión Financiera. Para cada vigencia existe un presupuesto asignado a cada una de las dependencias, el cual es aprobado a través de la realización previa de los proyectos presupuestales, en donde, cada grupo de trabajo y proceso establece sus necesidades y así mismo los justifica, el Plan Anual de Adquisiciones (PAA), Plan de Acción (PA) y el anexo 1 desagregación del detalle del anexo del decreto de liquidación del presupuesto correspondiente a las cuentas gastos de personal – adquisición de bienes y servicios detalla el presupuesto para la vigencia correspondiente y se realiza su seguimiento mediante los reportes de ejecución presupuestal.

### 3.7.2. Competencia


La Entidad asegura la competencia de las personas mediante el cumplimiento a los perfiles requeridos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, resoluciones de conformación de grupos de trabajo y en los contratos de prestación de servicios.

De igual manera se cuenta con un plan de capacitaciones institucionales y un plan específico de capacitaciones de SST, el cual es formulado al inicio de cada una de las vigencias.

### 3.7.3. Toma de conciencia

La Entidad se ha asegurado de que los trabajadores tomen conciencia sobre:

- a) Las políticas del Sistema de Gestión de SST.
- b) Los objetivos del Sistema de Gestión de SST.
- c) La contribución de la eficacia del Sistema de Gestión de SST.
- d) Lo que implica incumplir los requisitos del Sistema de Gestión de SST.
- e) Los peligros y riesgos relacionados a sus actividades.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>19 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

Mediante:

- Ejecución de estrategias de apropiación del Sistema de Gestión de SST.
- Realización de capacitaciones, inducciones y reinducciones.
- Divulgación de piezas graficas sobre el Sistema de Gestión de SST.
- Mecanismos de consulta y participación.

#### 3.7.4. Comunicación

El Ministerio del Interior cuenta con el manual de comunicación, consulta y participación y la matriz de comunicaciones Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Entidad maneja sus comunicaciones internas y externas mediante los siguientes canales de comunicación: Página Web, intranet y correo institucional.

#### 3.7.5. Información documentada

La información del sistema de gestión de la Entidad se encuentra publicada en la página web-SIGI, la cual se elabora y controla según los lineamientos establecidos en el “manual de manejo de la información documentada” del Sistema Integrado de Gestión (SIGI) coordinado y manejado por la Oficina Asesora de Planeación.

### 3.8. OPERACIÓN

#### 3.8.1. Planificación y control operacional

##### 3.8.1.1. Generalidades

En cada proceso se han definido las actividades necesarias para planificar, desarrollar y asegurar el cumplimiento de los requisitos de SST, así como los controles específicos y actividades determinadas de la identificación de peligros y valoración de riesgos.

##### 3.8.1.2. Eliminar peligros y reducir los riesgos de SST


A partir de la valoración de los riesgos e identificación de peligros descritos en el numeral 6.1.2.1 se realizó la identificación de controles para el manejo de cada uno de ellos, a los cuales se realiza seguimiento, de igual manera se establecieron controles para aquellos procesos y trabajos que tienen una mayor criticidad.

##### 3.8.1.3. Gestión del cambio

Cuando se realizan cambios que pueden afectar la integridad del sistema de gestión, estos se llevan de manera planificada teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- El propósito de los cambios y sus consecuencias.
- La integridad del Sistema de Gestión.
- La disponibilidad de recursos.
- La asignación de responsabilidades.

Dependiendo del tipo de cambio, se debe realizar el reporte mediante el formato de gestión del cambio, se realiza el seguimiento, control y se determina si es necesaria la actualización de los peligros y riesgos, y si requiere algún control adicional a los ya establecidos.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>20 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

#### 3.8.1.4. Compras

- *Generalidades*

El proceso de Gestión Contractual ejecuta las etapas precontractuales, contractuales y post contractuales de acuerdo con la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 DE 2007 y sus decretos reglamentarios con el fin de adquirir bienes y servicios para el adecuado funcionamiento de la Entidad.

Toda la información requerida para la adquisición de bienes y servicios se establece en el Manual de Contratación. Asimismo, se asegura que el producto y servicio adquirido cumpla con los requisitos de SST especificados, a través de la supervisión de contratos.

- *Contratistas*

La Entidad coordina sus procesos de compras a través del manual de contratación, así mismo, el SG-SST aplica un procedimiento “Gestión de proveedores y contratistas” con la finalidad de poder hacer la identificación y el control de los requisitos que son exigidos a los contratistas para el cumplimiento de su objeto y de los requisitos establecidos por el sistema y para permitir que, según sea el caso, se pueda realizar una adecuada determinación de los peligros y riesgos que esta contratación pueda generar. Este control adicionalmente se hace desde la etapa de la planificación con el formato de “lista de chequeo por modalidad” y el formato “informe de pago anexo 6”.

- *Contratación externa*

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene identificados los procesos de contratación externa que existen permanentemente en la organización y por esta razón los tiene priorizados y controlados, mediante la implementación y seguimiento de los formatos: “Anexo 10. Cumplimiento requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo para proveedores de vigilancia”, “Anexo 11. Cumplimiento requisitos en seguridad y salud en el trabajo para proveedores de mantenimiento” y “Anexo 12. Cumplimiento requisitos en seguridad y salud en el trabajo para proveedores de aseo y cafetería”.

### 3.8.2. Preparación de emergencias

El Ministerio de Interior ha implementado un Plan de emergencias articulado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contempla las actividades para prepararse y responder a situaciones potenciales de emergencia identificadas, de igual manera cuenta con una brigada de emergencias debidamente capacitada y con realización de simulacros anuales.


A su vez cuenta con los recursos y materiales físicos para atender en sus instalaciones las emergencias identificadas.

## 3.9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### 3.9.1. Seguimiento, medición y análisis

#### 3.9.1.1. Generalidades

En el Sistema de Gestión, se han determinado los criterios de seguimiento y medición que conforman el componente de verificación y medición que permiten evidenciar el grado en que se alcanzan los resultados y objetivos planificados.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>21 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

La Entidad evalúa su desempeño y la eficacia del SG-SST mediante la aplicación del procedimiento para evaluar el desempeño y cumplimiento del SG-SST.

Así mismo, la entidad cuenta con un sistema de seguimiento basado en indicadores, el cual permite, medir, estructurar y evaluar los planes, programas, proyectos y procesos existentes en el Ministerio del Interior.

### 3.9.1.2. Evaluación del cumplimiento

La evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos se establece mediante la aplicación del procedimiento de “identificación y evaluación cumplimiento de requisitos legales del SST” en donde se establece la periodicidad con la que se evalúa el cumplimiento de los requisitos legales y se establece la ruta en caso de que algún requisito legal no se encuentre cumplido.

### 3.9.2. Auditoría interna

El Sistema de Gestión implementado es auditado según el procedimiento de auditorías al SG-SST que comprende, la planeación, la organización y el control.

### 3.9.3. Revisión por la dirección

La alta dirección de la Entidad revisa el Sistema de Gestión anualmente para asegurarse de la eficacia, eficiencia y efectividad del sistema, y también para determinar oportunidades de mejora.


El procedimiento de revisión del SG-SST por la Dirección -Subcomité Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo- contiene los lineamientos para la consolidación del sistema y la generación de mecanismos de mejora continua.

## 3.10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Las acciones correctivas y de mejora se identifican según lo establecido en el procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora, con las herramientas para realizar su control y seguimiento.

## 4. CONTROL DE CAMBIOS

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS</b>	<b>FECHA</b>
01	Se crea el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de describir el SG-SST del Ministerio, donde se referencian los métodos y procedimientos para atender cada numeral de las Norma Técnica Colombiana ISO 45001:2018 en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	28/03/2022
02	Se ajustan los siguientes numerales: En el 3.5.3. se incluyó matriz de roles y responsabilidades por nivel en el SG-SST; 3.7.3. Toma de conciencia, 3.7.4. Comunicación, y 3.7.5. Información documentada.	11/05/2022

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
	<b>MANUAL</b>	<b>DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>22 de 22</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>11/05/2022</b>

## 5. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<p><u>JIMENA RETREPO GARNICA</u> TÉCNICO ADMINISTRATIVO SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA</p> <p><u>VALERIA IMBAJOA FIGUEROA</u> CONTRATISTA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA</p>	<p><u>CAROLINA DEL PILAR PRADA GRANADOS</u> COORDINADORA GRUPO DE SST SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA</p>	<p><u>YOLIMA MORA SALINAS</u> SUBDIRECTORA GESTIÓN HUMANA</p> <p>Validado a través del correo <a href="mailto:yolima.mora@mininterior.gov.co">yolima.mora@mininterior.gov.co</a> con fecha del 10/05/2022</p>