



The diagram illustrates the Continuous Improvement of the SG-SST (Safety and Health Management System) cycle. It features a central green triangle with a white star and the text "MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SG-SST". This central triangle is surrounded by a dark blue circular path with white dashed lines. Three smaller triangles are positioned along this path: a blue triangle at the top with a white exclamation mark and the text "Introducción", an orange triangle at the bottom left with a white gear icon and the text "Mejora Continua", and a red triangle at the bottom right with a white icon of a hand pointing to a document with arrows and the text "Acciones Preventivas y Correctivas".

Introducción

**MEJORAMIENTO
CONTINUO
DEL SG-SST**

**Mejora
Continua**

**Acciones
Preventivas y
Correctivas**



MINTRABAJO



INTRODUCCIÓN

El mejoramiento continuo es la fase en la que cierra el ciclo de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, allí no termina el proceso pues por el contrario, el mejoramiento continuo es una constante que debe mantener toda organización o empresa para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las Auditorías y de la Revisión por la Alta Dirección.



ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

Introducción2

Mapa Conceptual.....4

1. MEJORA CONTINUA5

1.1 Concepto5

1.2 Fuentes de Identificación de Oportunidades de Mejora6

1.3 El Ciclo Deming7

2. ACCIONES PREVENTIVAS, ACCIONES CORRECTIVAS8

2.1 Conceptos extraídos Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.....9

2.2 Análisis de no conformidades13

2.3 Metodologías para identificar la causas raíces14

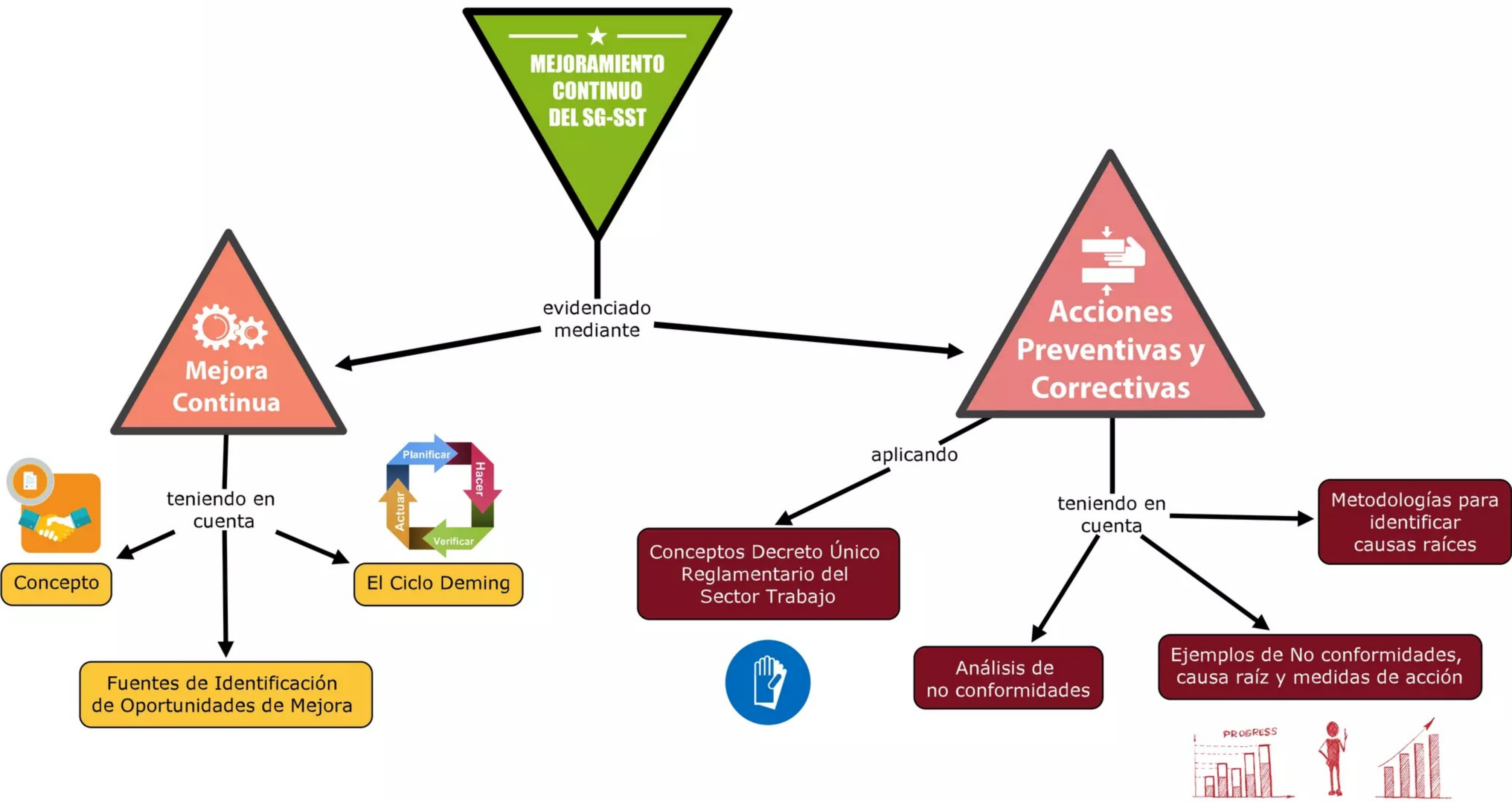
2.4 Ejemplos de No conformidades, causa raíz y medidas de acción21

Bibliografía.....24

Glosario.....25

Control de Documentos26

MAPA CONCEPTUAL



1. MEJORA CONTINUA



La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. **(Organización Internacional del Trabajo OIT, 2011)**

1.1. Concepto

Mejora continua. Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en

el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización. **(Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015)**

El empleador debe dar las directivas y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015)



1.2. Fuentes de Identificación de Oportunidades de Mejora

Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST.
- Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
- Los resultados de la auditoría y la revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o vigía de

Seguridad y Salud en el trabajo, según corresponda.

- Los resultados de los programas de promoción y prevención.
- El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.
- Los cambios en legislación que aplique a la organización.



De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT, se deberían establecer y mantener disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas disposiciones deberían tener en cuenta los objetivos, y toda la información y los datos adquiridos en cada elemento del sistema, incluyendo los resultados de las evaluaciones de los resultados, las investigaciones, las recomendaciones de auditorías, los resultados de la revisión por el personal directivo, las recomendaciones para la introducción de mejoras, los cambios introducidos en la normatividad nacional, nueva información pertinente, y toda modificación técnica o administrativa introducida en las actividades del lugar de trabajo. Los procesos y los resultados en materia de seguridad y salud del lugar de trabajo deberían compararse con otros para mejorar los resultados en materia de seguridad y salud. **(Organización Internacional del Trabajo OIT, 2011)**

1.3. El Ciclo Deming

Este concepto es un proceso basado en el principio del Ciclo Deming **“Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA)**, concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la SST, **“Planificar”** conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase **“Hacer”** hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La fase **“Verificar”** se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase **“Actuar”** cierra el ciclo

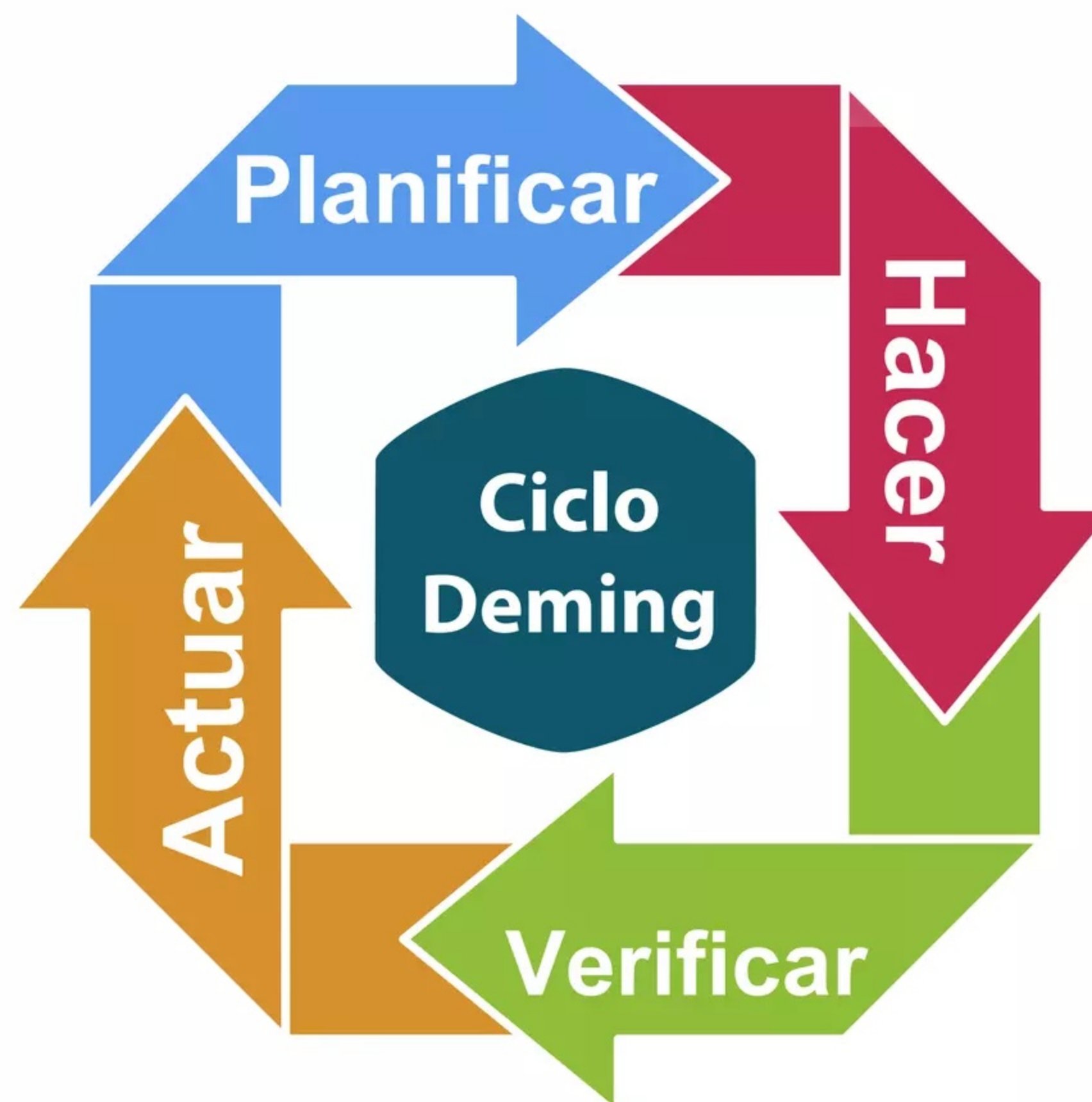


MINTRABAJO



con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo. **(Organización Internacional del Trabajo OIT, 2011)**

Teniendo presente la aplicación del ciclo PHVA es la fase del “Actuar” la encargada de mantener en adecuado y normal funcionamiento a todo el sistema el cual fue diseñado, alimentado y ejecutado en las demás fases todas ellas importantes, la mejora continua es la encargada de identificar todas las posibilidades que permitan mantener el sistema y llevarlos a un grado más alto de cumplimiento tanto en requisitos como en los objetivos que se persiguen con su implementación, en el caso que nos ocupa el fomento de la seguridad y salud en el trabajo.



2. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Las acciones correctivas y preventivas representan las medidas tomadas frente a diferentes causas que afectan el desarrollo normal y óptimo de una organización; se derivan de la supervisión y evaluación de los resultados del sistema de gestión de la SST, de las auditorías del sistema de gestión de la SST, y de los exámenes realizados por la alta dirección, es importante que en los casos en que la evaluación del Sistema de Gestión

de la Seguridad y Salud en el Trabajo u otras fuentes, muestre que las medidas de prevención y protección contra los peligros y los riesgos son inadecuadas o probablemente acaben siéndolo, deberían abordarse las medidas correctivas de conformidad con la jerarquía reconocida de medidas de prevención y control, y dichas medidas deberían completarse y documentarse de una manera apropiada y oportuna. **(Organización Internacional del Trabajo OIT, 2011)**



2.1. Conceptos extraídos Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015)

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de

forma coherente con su política.

- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitiga la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **No Conformidad Real:** Incumplimiento a un riesgo establecido, para la cual la acción a tomar es una corrección y acción correctiva. Cuando no requiere de corrección, se debe aclarar que no aplica.
- **No Conformidad Potencial:** Riesgo de incumplimiento a un requisito, para la cual, la acción a tomar es una acción preventiva.



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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. **(Ministerio de Trabajo - Decreto Unico 1072, 2015)**

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo en la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos laborales.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante. **(Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015)**



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



Ejemplo de procedimiento para implementar las acciones preventivas y correctivas, definidas a partir de los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección:

- **Objetivo:** Este procedimiento define la metodología para realizar las acciones preventivas y correctivas para eliminar las no conformidades identificadas en la implementación del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Alcance:** Este procedimiento aplica a todas las áreas de la organización.
- **Definiciones:** Las definiciones son tomadas de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000 y de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en lo referente a la mejora continua.
- **Detección de no conformidades:** Las no conformidades de la implementación del Sistema de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se detectan en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección, por tanto estas pueden ser algunas de las no conformidades detectadas:
 - Los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores no recibieron inducción y reinducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluye entre otros, la identificación y el control de peligros en su trabajo.
 - La empresa no cumple con la política y objetivos del SG-SST.
 - La empresa no realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.
 - La empresa no cuenta con un plan de trabajo anual para el cumplimiento del SG-SST, el cual identifica los objetivos metas, actividades responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del SG – SST.
 - La empresa no reportó a la Dirección Territorial los accidentes graves dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
 - La empresa no investiga los accidentes de trabajo dentro de los quince días siguientes a su ocurrencia.

- No existe un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren, su análisis y difusión derivada del estudio.
- La empresa no tiene definida una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con alcance sobre todos los procesos, actividades y centros de trabajo.

2.2. Análisis de No Conformidades

Una no conformidad es el no cumplimiento de uno de los requisitos que contiene el SG-SST, por tanto su análisis debe ir enfocado a identificar la causas raíz y los patrones de recurrencia, para ello existen diferentes técnicas que permiten hacer el análisis en el cual deben estar involucrados los responsables del SG-SST de acuerdo a su rol y a la relación con la no conformidad identificada:

El propósito de la identificación de la causa raíz de un problema es saber:

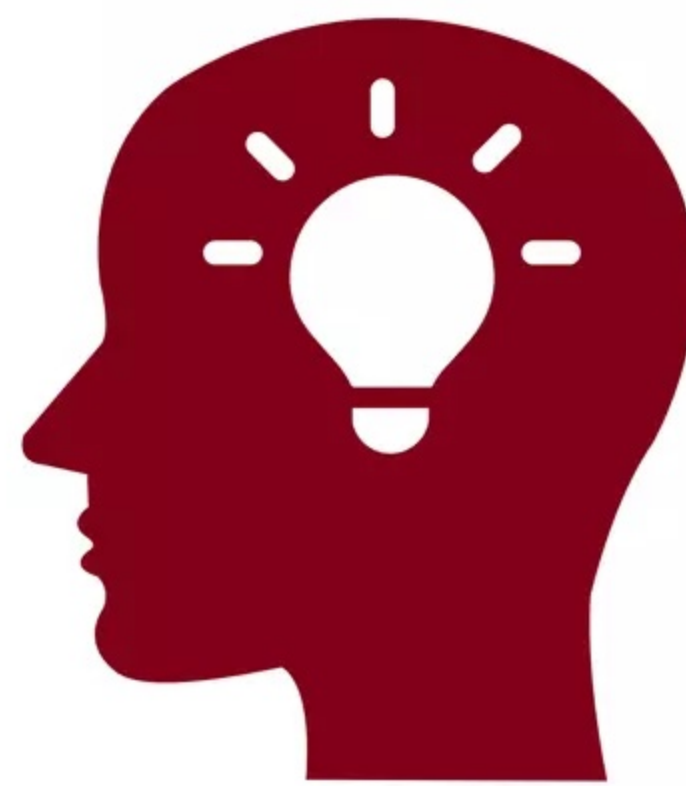
- ¿Qué sucedió?
- ¿Por Qué sucedió?
- ¿Qué se puede hacer para evitar que suceda el problema otra vez?



Es común que la situación indeseada se derive de varios factores (condiciones de la infraestructura, del factor humano o de los procesos, métodos, etc.), por lo que se podrán identificar generalmente varias causas raíz.

2.3. Metodologías para identificar la causas raíces

• Brainstorming



La metodología de Brainstorming, también conocido como tormenta de ideas, lluvia de ideas o bombardeo de ideas, es una técnica de trabajo que se realiza en equipo, la cual nos permite alcanzar de forma rápida que un grupo de personas reunido proponga, aclare y evalúe un número considerable de ideas con el objeto de solucionar algún tipo de problema o situación, el objetivo principal del brainstorming es la mejora.

Desarrollada en el año 1938, tal y como su nombre indica el Brainstorming o tormenta de ideas consiste en aportar un número ilimitado de ideas sobre un tema a medida que se nos ocurren, es pues una herramienta de trabajo en equipo que se utiliza para aprovechar la creatividad de los integrantes del equipo y provocar la aportación de una gran cantidad de ideas de una forma espontánea y desinhibida.

El brainstorming o tormenta de ideas, es una técnica que básicamente se utiliza para:

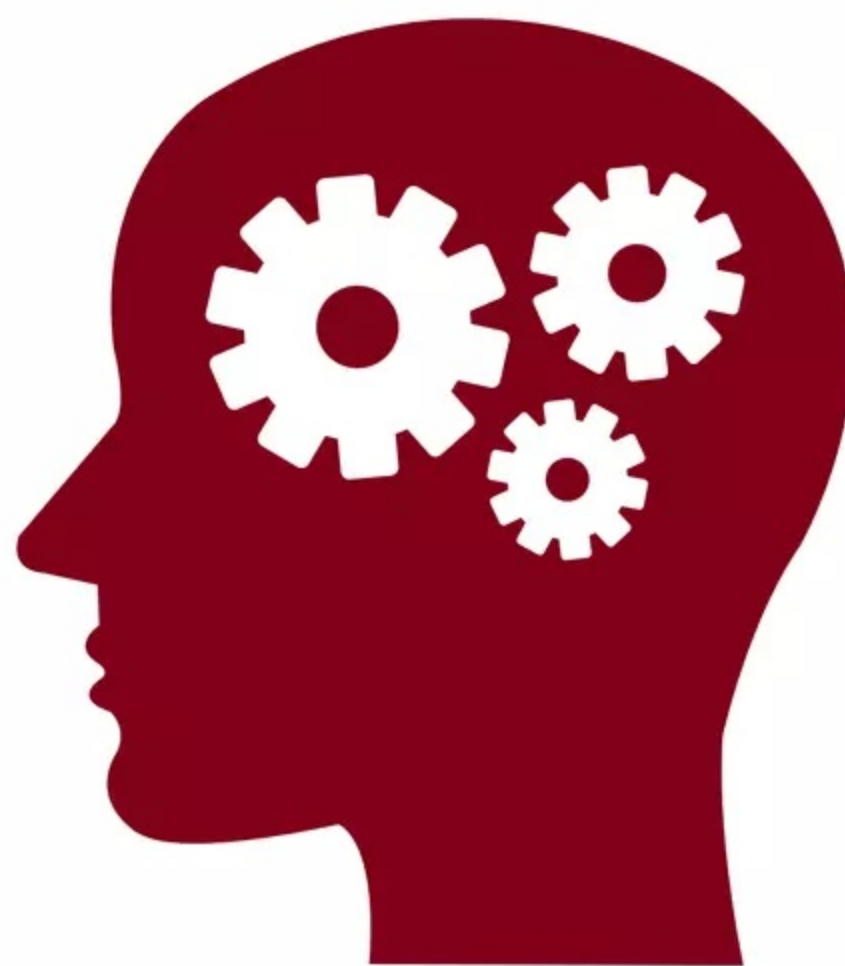
- Identificar las medidas de contención provisionales.
- Definir las posibles causas del problema.

- Identificar las soluciones definitivas.
- Sugerir acciones de mejora.
- Identificar barreras y ayudas a la implantación de acciones de mejora.

Tipos de brainstorming

Podemos clasificar dos tipos de brainstorming o tormenta de ideas en función del orden de intervención de los participantes:

- **Brainstorming ordenado** - Se define un orden de intervención y siguiendo estrictamente este orden cada componente del grupo aporta una idea, si dentro de su turno no se le ocurre ninguna idea dice "paso" y pasa el turno al siguiente miembro del equipo.
- **Brainstorming desordenado** - Las ideas son aportadas por los miembros del equipo tal y como van surgiendo.



Con objeto de conseguir una buena utilización de esta técnica, a continuación se detalla los pasos a seguir separados en 3 fases distintas;

Fase de generación: En la primera fase se selecciona un moderador de la reunión el cual realizará la introducción y exposición del problema a solucionar, además de registrar todas las ideas y moderar la reunión.

El moderador seleccionado realizará una definición clara del objeto de la sesión, posteriormente las aportaciones de ideas se realizarán por persona y turno de forma rápida y concisa, siguiendo la regla básica de no criticar ni reírse de las ideas de los demás. Cualquier idea será válida por absurda que pueda parecer. La finalización de esta fase viene marcada por el agotamiento de ideas surgidas, no se admiten discusiones sobre las ideas en esta fase.

Fase de aclaración: En esta fase se explican y se detallan el significado de las ideas que no hayan quedado lo suficientemente claras por los generadores de las mismas.

Fase de selección: En esta fase se discuten y se depuran de las ideas desechando aquellas que sean similares a otras, o las de carácter general que engloban a otras más específicas y aquellas que el grupo considere que no corresponden al objeto de la sesión.

Una vez que hemos finalizado el brainstorming o lluvia de ideas, el grupo dispone de una lista de posibles soluciones consensuadas y validadas al problema expuesto inicialmente.

• Diagrama de Ishikawa

El diagrama de Ishikawa, también llamado diagrama de espina de pescado, diagrama de causa-efecto, diagrama de Grandal o diagrama causal, se trata de un diagrama que por su estructura ha venido a llamarse también: diagrama de espina de pez. Consiste en una representación gráfica sencilla en la que puede verse de manera relacional una especie de espina central, que es una línea en el plano horizontal, representando el problema a analizar, que se escribe a su derecha. Es una de las diversas herramientas surgidas a lo largo del siglo XX en ámbitos de la industria y posteriormente en el de los servicios, para facilitar el análisis de problemas y sus soluciones en esferas como lo son; calidad de los procesos, los productos y servicios. Fue concebido por el licenciado en química japonés Dr. Kaoru Ishikawa en el año 1943.

Este diagrama causal es la representación gráfica de las relaciones múltiples de causa - efecto entre las diversas variables que intervienen en un proceso. En teoría general de sistemas, un diagrama causal es un tipo de diagrama que muestra gráficamente las entradas o inputs, el proceso,

y las salidas o outputs de un sistema (causa-efecto), con su respectiva retroalimentación (feedback) para el subsistema de control.

• Histograma

Es la presentación en un resumen gráfico de una serie de medidas clasificadas y ordenadas. Los histogramas de frecuencias son diagramas de barras empleados para resumir e ilustrar la variación que se presenta en un conjunto de datos. Sirven para investigar cómo se puede solucionar un problema o mejorar un proceso.



Los histogramas son herramientas estadísticas que nos permiten visualizar gráficamente y rápidamente la distribución de un estudio realizado, los histogramas son representaciones gráficas por medio de barras verticales, de una distribución de frecuencias de una variable continua. Cada una de las barras refleja un intervalo o clase y la altura de las barras representadas es proporcional a la frecuencia (número de veces) con que aparecen los valores en cada uno de los intervalos.

Los histogramas también se le conocen con el nombre de "Diagramas de distribución de frecuencias".

Los Histogramas, son utilizados como una herramienta que ayuda en la

toma de decisión para la resolución de problemas, mediante el histograma se puede identificar las pautas de comportamiento del conjunto de los datos y extraer conclusiones, así los histogramas la cual nos permite:

- Realizar un análisis de distribución de datos.
- Comprobar el grado de cumplimiento de las especificaciones.
- Evaluar la eficacia de las soluciones.

• Metodología de los 5 porqués para identificar la Causa Raíz:

Es una técnica de preguntas y respuestas, utilizada para explorar la relación causa / efecto sobre un problema particular. Actualmente se utiliza para determinar la(s) causa(s) raíz de un defecto o problema.

El principio de esta metodología se basa en considerar que, al aplicar 5 preguntas, se puede llegar a establecer a un nivel satisfactorio la causa efectiva de un problema o situación. Esto no quiere decir que no se pueda continuar haciendo más preguntas, sin embargo, la verdadera clave al aplicar esta técnica es fomentar la solución de problemas al evitar las suposiciones y trampas lógica en lugar de seguir la cadena de causalidad directa.



La técnica fue desarrollada originalmente por Sakichi Toyoda y más tarde fue utilizado dentro de Toyota Motor Corporation, durante la evolución de sus métodos de fabricación. Es un componente crítico de la solución de problemas que se da en la capacitación como parte de la inducción al sistema de producción Toyota. El arquitecto del sistema de producción

Toyota, Taiichi Ohno, describe la metodología de los 5 porqués como "... la base del enfoque científico de Toyota... al repetir 5 veces "¿por qué?" la naturaleza del problema así como su solución se vuelven más claros." La herramienta ha tenido un uso generalizado más allá de Toyota, y ahora se utiliza también dentro de Six Sigma.

Una vez identificada la causa raíz del problema, el siguiente paso es elaborar un Plan de Acción, en el que se indiquen las actividades a desarrollar, los responsables y las fechas de cumplimiento de las mismas; de esta forma se podrá eliminar la causa del problema y por consecuencia su recurrencia.

Ejemplo:

No conformidad: Es un accidente de trabajo

1. ¿Porque se presentó el accidente de trabajo?

Respuesta: Por no levantar la carga de forma inadecuada.

2. ¿Porque no se levantó la carga de forma segura?

Respuesta: El peso era superior a límite permitido para hombres.

3. ¿Porque levanto peso superior al permitido?

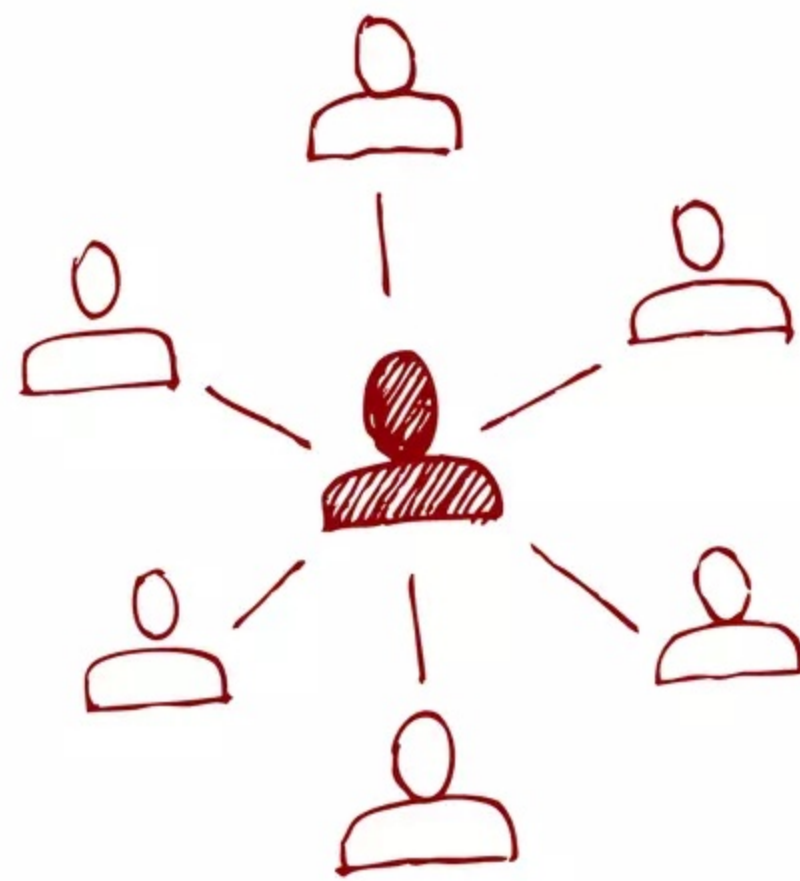
Respuesta: No tenía conocimiento del cual era el límite permitido.

4. ¿Porque no conocía cual era el límite de peso permitido para manipulación de cargas?

Respuesta: No tenía capacitación en procedimiento seguro para manipulación de cargas.

5. ¿Porque no tenía capacitación en el procedimiento seguro para manipulación de cargas?

Respuesta: El plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no está definido en la organización (CAUSA RAÍZ).



Medidas de acción preventivas y correctivas

Luego de tener clara la causa raíz de la no conformidad se debe proceder con el planteamiento de las medidas de acción tanto correctivas como preventivas, tanto para que no se vuelvan a presentar como para prevenirlas y de esta manera lograr la mejora continua.

En este proceso se debe tener en cuenta, entre otros:

- El objetivo de la implementación de la medida de acción planteada ya sea correctiva o preventiva.
- Descripción y proceso que se llevará a cabo para su ejecución.
- Los responsables de su ejecución y seguimiento.
- El área, personal, proceso, entorno laboral impactado.
- Recursos para su implementación.
- Fecha de ejecución.
- Fecha de seguimiento y verificación.

Verificación de los resultados y eficacia de las medidas de acción implementadas: Los responsables de la ejecución y seguimiento a las

acciones preventivas y correctivas deberá verificar si su implementación alcanzó el objetivo esperado, y por ende aporto a la mejora continua del SG-SST.

Cierre de la acción de intervención: Si en la verificación se identificó que el objetivo fue alcanzado y por ende las medidas de acción fueron eficaces para eliminar la no conformidad y que esta se mantenga controlada en el tiempo para que no se vuelva a presentar, el responsable del SG-SST puede dar cierre a este proceso.

2.4. Ejemplos de No conformidades, causa raíz y medidas de acción

A continuación presentamos un ejemplo de no conformidades detectadas y su respectivo causa raíz, y medidas de acción, estos datos servirán para hacer una observación general y luego consolidar esta gestión de mejora en el formato contiguo:

No conformidad	Posible Causa Raíz	Acción Preventiva	Acción Correctiva
Los trabajadores no recibieron inducción y reinducción en la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo.	No está definido el programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo.	Definir e implementar el programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo para personal propio y contratista.	Capacitar todo el personal vinculado a la empresa en la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo.
La empresa no cumple con la política y objetivos del SG SST.	La empresa no tiene alineada la política y objetivos del SG-SST con los indicadores del SG-SST.	La política debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, como en la empresa.	Verificar si la empresa cumple con la política y objetivos planteados con los resultados de los indicadores, auditorías y/o revisiones por la alta dirección.
La empresa no realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente	La implementación del SG-SST no es realizada por personal idóneo.	La evaluación inicial se realizará anualmente para mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.	Realizar la evaluación inicial del SG-SST, que incluya los aspectos indicados en la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo.
La empresa no reportó a la Dirección Territorial los accidentes graves dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.	Matriz legal desactualizada.	Actualizar la matriz legal, y divulgar al personal responsable de la implementación del SG-SST.	Reportar a la Dirección Territorial los accidentes graves dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

La empresa no investiga los accidentes de trabajo dentro de los quince días siguientes a su ocurrencia.	Miembros del Copasst sin formación.	Implementar el programa de capacitación a miembros del Copasst.	Capacitar a los miembros del Copasst y jefes inmediatos en investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
---	-------------------------------------	---	---

Ejemplo de formato para registro, seguimiento y control de las no conformidades detectadas en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

REGISTROS DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	
Descripción de la no conformidad encontrada:	
Determinación de las causas que originaron la no conformidad:	
Sección, Actividad, Tarea, en la cual se detectó la no conformidad	Sección: _____ Actividad: - _____ Tarea: _____
CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN A EJECUTAR	
ACCIÓN PREVENTIVA	ACCIÓN CORRECTIVA
Descripción de la Acción Preventiva:	Descripción de la Acción Correctiva:
Responsable de la ejecución, área, cargo:	Responsable de la ejecución, área, cargo:
Fecha de ejecución:	Fecha de ejecución:
Fecha de verificación de cumplimiento del plan de acción:	Fecha de verificación de cumplimiento del plan de acción:
Eficiencia de los resultados obtenidos:	Eficiencia de los resultados obtenidos:
Acción concluida: ____ Acción no concluida: ____	Acción concluida: ____ Acción no concluida: ____
Observaciones:	Observaciones:

BIBLIOGRAFÍA

abc-calidad. (s.f.). Principios de Gestión - Ejemplos de No Conformidades. Recuperado el Septiembre de 2015, de <http://abc-calidad.blogspot.com.co> : <http://goo.gl/he37dw>

Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072. (14 de Agosto de 2015). Decreto Único Reglamentario Trabajo 1072 de 2015. Recuperado el 6 de Septiembre de 2015, de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>: <http://goo.gl/P900oN>

Organización Internacional de Normalización ISO. (s.f.). ISO 9001: 2008. Recuperado el Septiembre de 2015, de <http://www.iso.org> : http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso_9000.htm

Organización Internacional del Trabajo OIT. (Abril de 2011). Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Recuperado el Septiembre de 2015, de <http://www.ilo.org>: <http://goo.gl/zuAZnb>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (Abril de 2011). Sistema de Gestión de la SST-una herramienta para la mejora continua. Recuperado el 6 de Septiembre de 2015, de <http://www.ilo.org/>: <http://goo.gl/OsQKk3>

Presidencia de la República de Colombia. (31 de Julio de 2014). Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Recuperado el 3 de Julio de 2015, de Mintrabajo: <http://goo.gl/q41lpY>

GLOSARIO

Acción Correctiva: Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.

Acción Preventiva: Conjunto de acciones tomadas para eliminar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable.

Corrección: Acción tomada para eliminar una no conformidad detectada.

No Conformidad: Incumplimiento de un requisito.

No Conformidad Real: Incumplimiento a un riesgo establecido, para la cual la acción a tomar es una corrección y acción correctiva. Cuando no requiere de corrección, se debe aclarar que no aplica.

No Conformidad Potencial: Riesgo de incumplimiento a un requisito, para la cual, la acción a tomar es una acción preventiva.

CRÉDITOS

PROGRAMA:	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
NOMBRE DEL OBJETO DE APRENDIZAJE:	Mejoramiento Continuo del SG-SST
EXPERTOS TEMÁTICOS:	Lyda Consuelo Mateus Palomino
PRODUCTOR MULTIMEDIA:	Rafael Ricardo Valdés Prada Victor hugo Tabares Carreño
PROGRAMADOR:	Francisco Jose Lizcano Reyes
ASESOR PEDAGÓGICO:	Rosa Elvia Quintero Guasca
LÍDER DE LA LÍNEA DE PRODUCCIÓN:	Santiago Lozada Garcés.



Atribución, no comercial, compartir igual

Este material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial y las obras derivadas tienen que estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original.



Creative Commons