



Sistema General de Riesgos Laborales

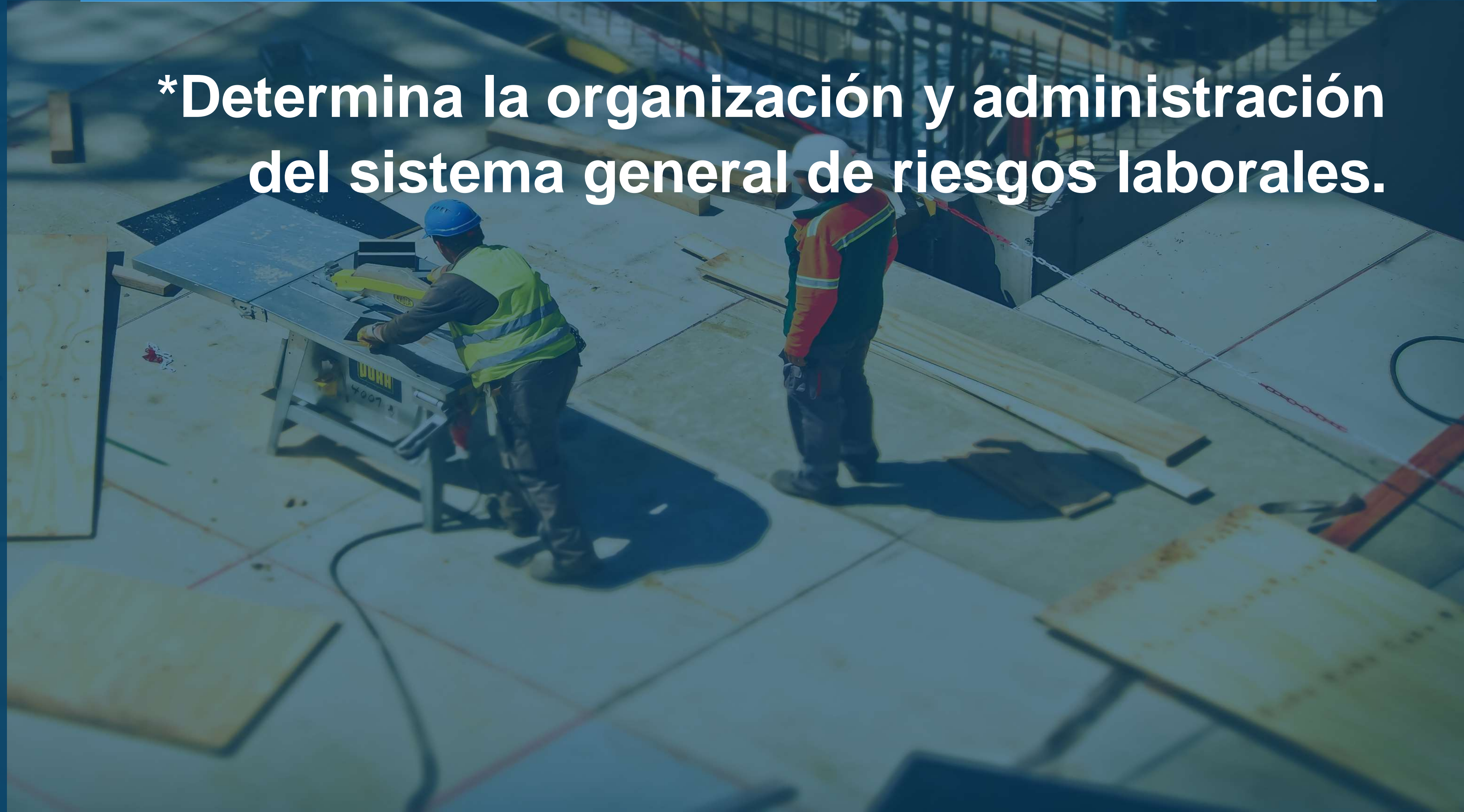
Gloria Jenny Ramos Vasquez

Febrero 2018

DECRETO LEY 1295 DE 1994

LEY 776 DE 2002 - LEY 1562 DE 2012 – DECRETO 1072 de 2015

***Determina la organización y administración del sistema general de riesgos laborales.**



SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - LEY 100 DE 1993

PENSIÓN



A.F.P.
APORTE **16%**
Trabajador **4%**
Empleador **12%**

SALUD



E.P.S.
APORTE **12.5%**
Trabajador **4**
Empleador **8.5**

E.P.S- S
ESTADO APORTES

RIESGOS LABORALES



A.R.L.
APORTE
Empleador **100%**
Actividad económica

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Decreto Ley 1295 de 1994 | Ley 776 de 2002 | Ley 1562 de 2012 Decreto - 1072 de 2015

ARL

PRESTACIONES ECONOMICAS

Incapacidad Temporal, Indemnización
Permanente Parcial, Pensión Invalidez,
Pensión Sobrevivientes, Auxilio Funerario,
Devolución Saldos

ASISTENCIALES

Atención médica, odontología, cirugías,
ortesis prótesis, desplazamiento etc.

Riesgos Laborales

Accidente de Trabajo

Enfermedad Laboral

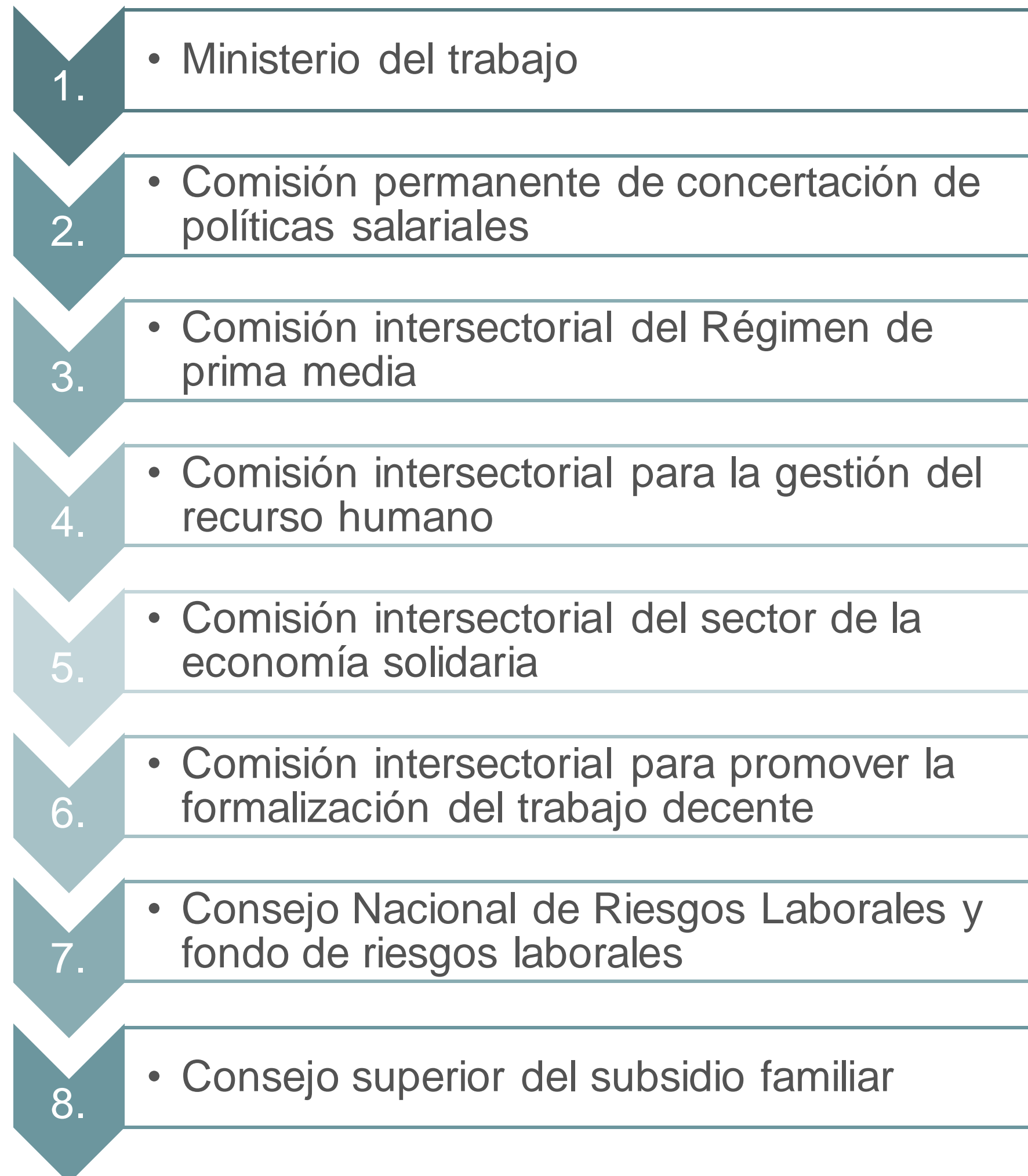
DECRETO 1072 DE 2015



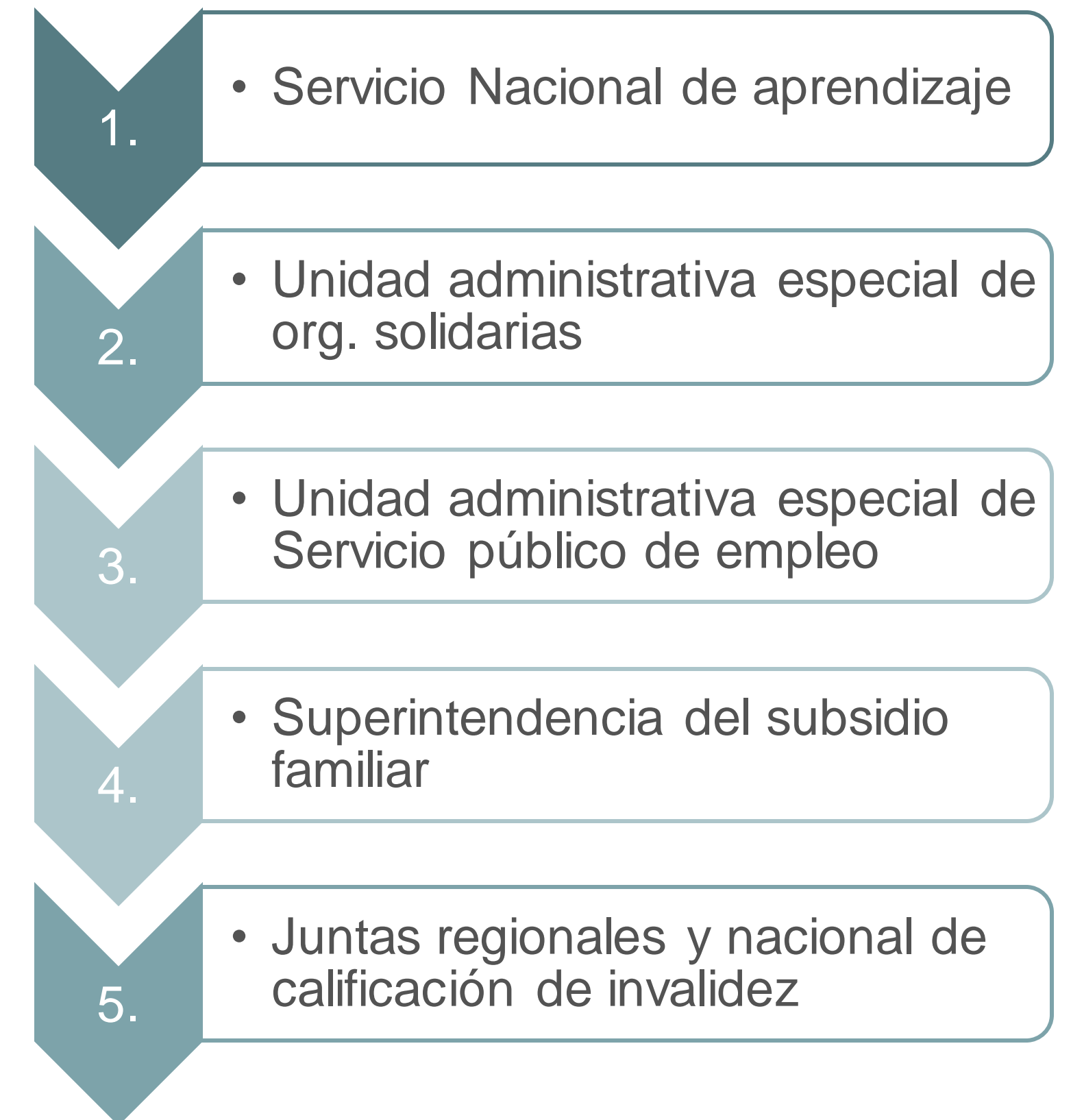
Sistema General de Riesgos Laborales

ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO

- Sector Central



- Sector descentralizado



REGIMEN REGLAMENTARIO

Individual

- El contrato
- Jornada, descanso y vacaciones
- Cesantías
- Dotación
- Teletrabajo
- Regímenes especiales

Colectivo

- Sindicatos
- Prohibiciones y sanciones
- Cuota sindical
- Sindicatos de empleados públicos
- Permiso sindical
- Federación y confederación
- Fuero sindical

Riesgos laborales

- Reglas generales de afiliación
- Afiliación de independientes y de estudiantes
- Cotizaciones en el SRL
- SG-SST
- Sistema de garantía de la calidad del SRL
- Criterios de graduación de mulas

Juntas de calificación

- General
- Junta de calificación de invalidez

Normas empleo

- Mecanismos de protección al cesante
- Formación para el trabajo
- Contrato de aprendizaje
- Equidad de genero

Subsidio familiar

- Afiliación a las cajas de compensación
- Afiliación de poblaciones especiales
- Tarifas, beneficiarios y servicios

RIESGOS LABORALES

Disposiciones generales en RL

- Dec. 1530 de 1996, Dec. 1295 de 1994, Dec. 1771 de 1994, Dec. 472 de 2015

Afiliación y cotizaciones

- Dec. 1772 de 1994, Dec. 3615 de 2004, **Dec. 723 de 2013, Dec. 055 de 2015,** Dec. 1530 de 1996

SG-SST

- **Dec. 1443 de 2014**

Sistema de Calidad SGRL

- Dec. 2393 de 2011,

Fondo de riesgos laborales

- Decreto 1833 de 1994

Sistema de compensación

- **Dec. 1442 de 2014**

Graduación de sanciones

- **Dec. 472 de 2015**

Juntas de calificación

- **Decreto 1352 de 2013**

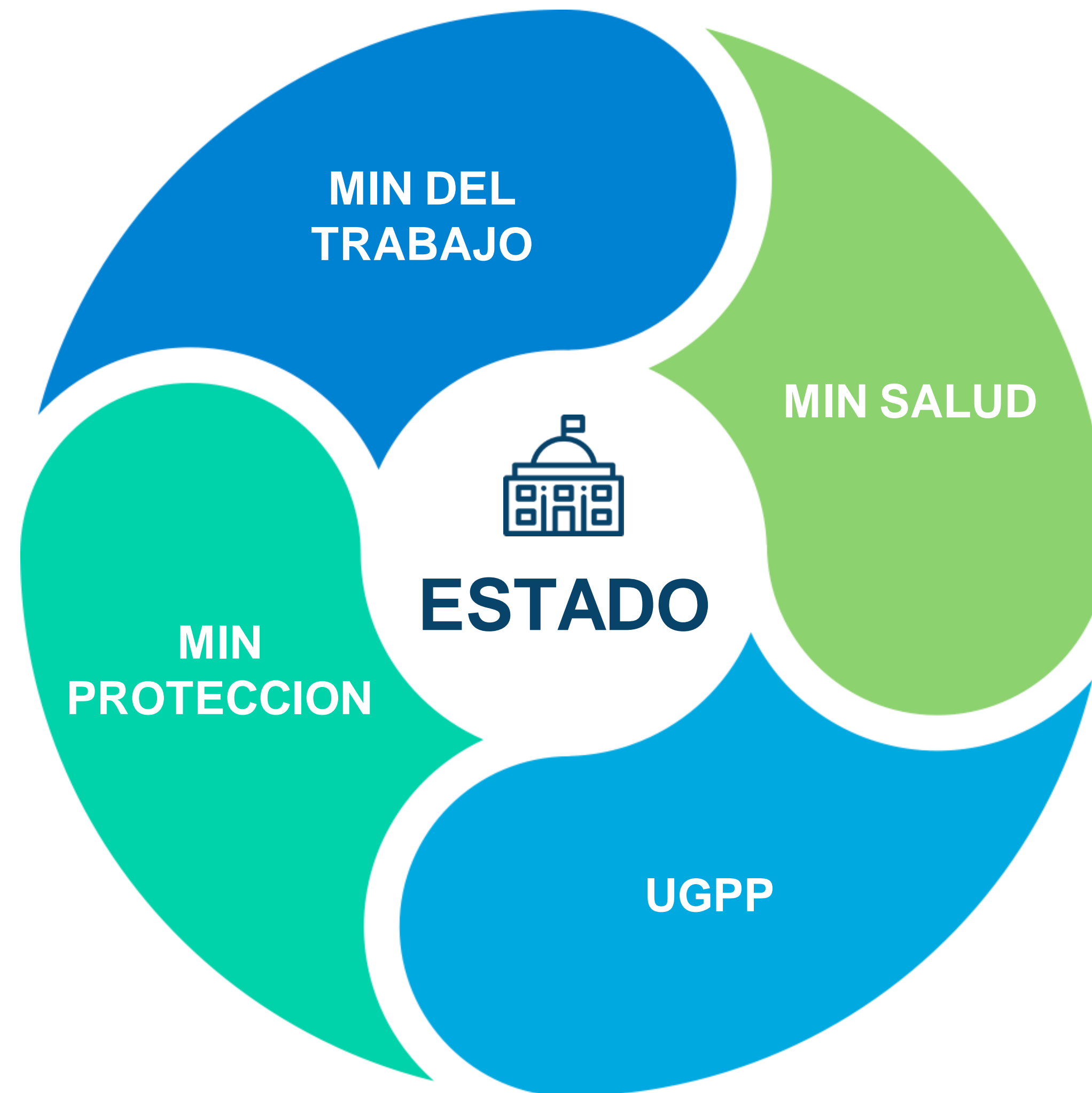
SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las **disposiciones vigentes de salud ocupacional** relacionadas con la prevención de los ATEL y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen **parte integral del SGRL. Art. 1 decreto 1295 /94**

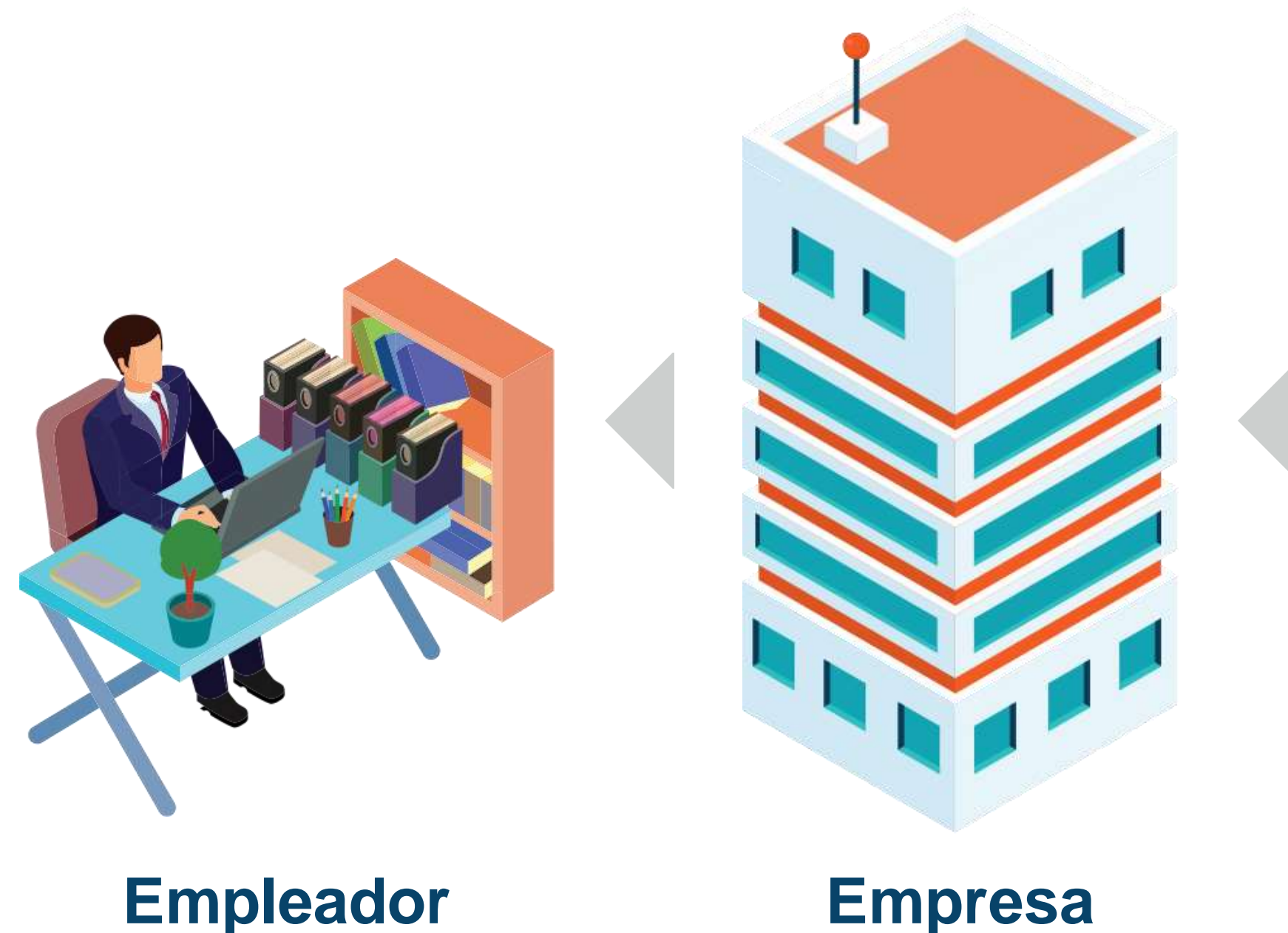


ACTORES DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES



“Dirige, coordina
y vigila su
funcionamiento”

ACTORES DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES



- Afilia a todos los trabajadores dependientes e independientes en actividades de alto riesgo a la ARL.
Inicio de cobertura
- Pago cotización.
- P y P
- Cuidado de la salud de los trabajadores.
- Controla y Ejecuta el S.G S. y S.T.(P.S.O)
- COPASST (COPASO) y Capacitar.
- Información, notifica los A.T y E.L a la A.R.L (2 días hábiles)

ACTORES DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

TRABAJADORES

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- Cumplir los estándares y reglamentos de la S.S.T. (P.S.O)
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los COPASST (COPASO)



ACTORES DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

ARL

- Asesora diseño, evaluación riesgos y ejecución de S.G.S. y S.T.
- Fomenta estilos de trabajo y de vida saludables de acuerdo con los factores de riesgo de las empresas clientes.
- Capacitación Brigadas emergencia, Copasst (Copaso) en Investigación de ATEL.
- Reforzar Promoción y Prevención.
- Pago de prestaciones asistenciales : asistencia médica quirúrgica, odontológica, medicamentos, rehabilitación, traslados.
- Pago de prestaciones económicas: incapacidades temporales, permanente parcial pensiones de invalidez y muerte, auxilio funerario, consecuencia de AT o EL.
- Indemnización sustitutiva - devolución saldos



CLASE DE RIESGO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA



CLASE I

Riesgo mínimo actividades financieras
trabajos de oficina, centros educativos.

0,348-0,696



CLASE II

Riesgo bajo fabricación de tapetes,
tejidos, confecciones.

0,435 - 1,653



CLASE III

Riesgo medio fabricación de agujas,
alcoholes, alimentos, cuero.

0,783 - 4,089



CLASE IV

Riesgo alto fabricación de aceites, vidrio,
transporte, galvanizado.

1,740 - 6,960



CLASE V

Riesgo máximo arenas, asbesto, bomberos,
manejo de explosivos, construcción,
explotación petrolera, minería.

3,219 - 8,700

AFILIADOS AL SISTEMA

OBLIGATORIA

- a. Trabajadores dependientes, nacionales y extranjeros, vinculados por contrato de trabajo verbal o escrito, públicos y privados. Vinculados por PS superior a 1 mes, precisión de situaciones de tiempo modo y lugar.
- b. Cooperativas y Precoperativas de trabajo asociado.
- c. Jubilados y pensionados que ingresen a laborar.
- d. Estudiantes de todos los niveles que su trabajo signifique fuente de ingreso para la entidad o que realicen practicas como requisito de grado y que involucre riesgo ocupacional.(Decreto 055 de 2015)
- e. Trabajadores independientes en actividades de alto riesgo.
- f. Miembros de agremiaciones o asociaciones cuyo trabajo sea ingreso para la institución.
- g. Miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta. (Voluntarios Bomberos, Cruz Roja, Defensa Civil)



AFILIADOS AL SISTEMA

VOLUNTARIA

- Trabajadores independientes (diferentes a los del literal a) e informales siempre y cuando coticen a salud, lo pueden hacer por medio de agremiaciones o asociaciones sin ánimo de lucro por profesión oficio o actividad con vigilancia de Min Salud y Min Protección.
- Superior a 1 mes, precisión de situaciones de tiempo modo y lugar.
- Decreto 1563 de 2016 reglas de afiliación: formularios afiliación e de identificación de peligros.
- Para actividades de prevención, promoción, salud ocupacional el trabajador independiente se asimila al dependiente.



ACCIDENTES DE TRABAJO

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.



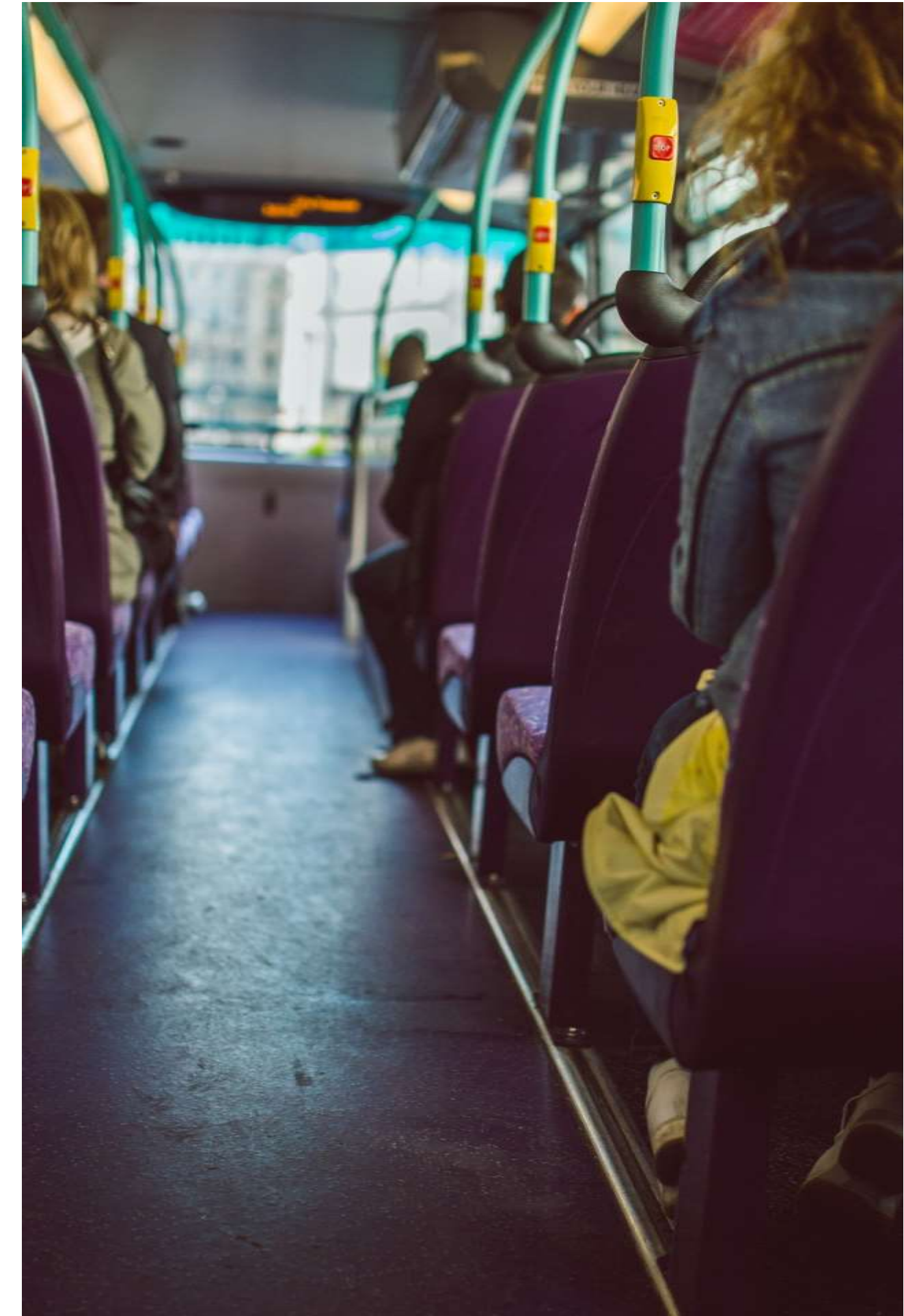
ACCIDENTES DE TRABAJO

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.



ACCIDENTES DE TRABAJO

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.



ACCIDENTES DE TRABAJO

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.



ACCIDENTES DE TRABAJO

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de EST , que se encuentren en misión.



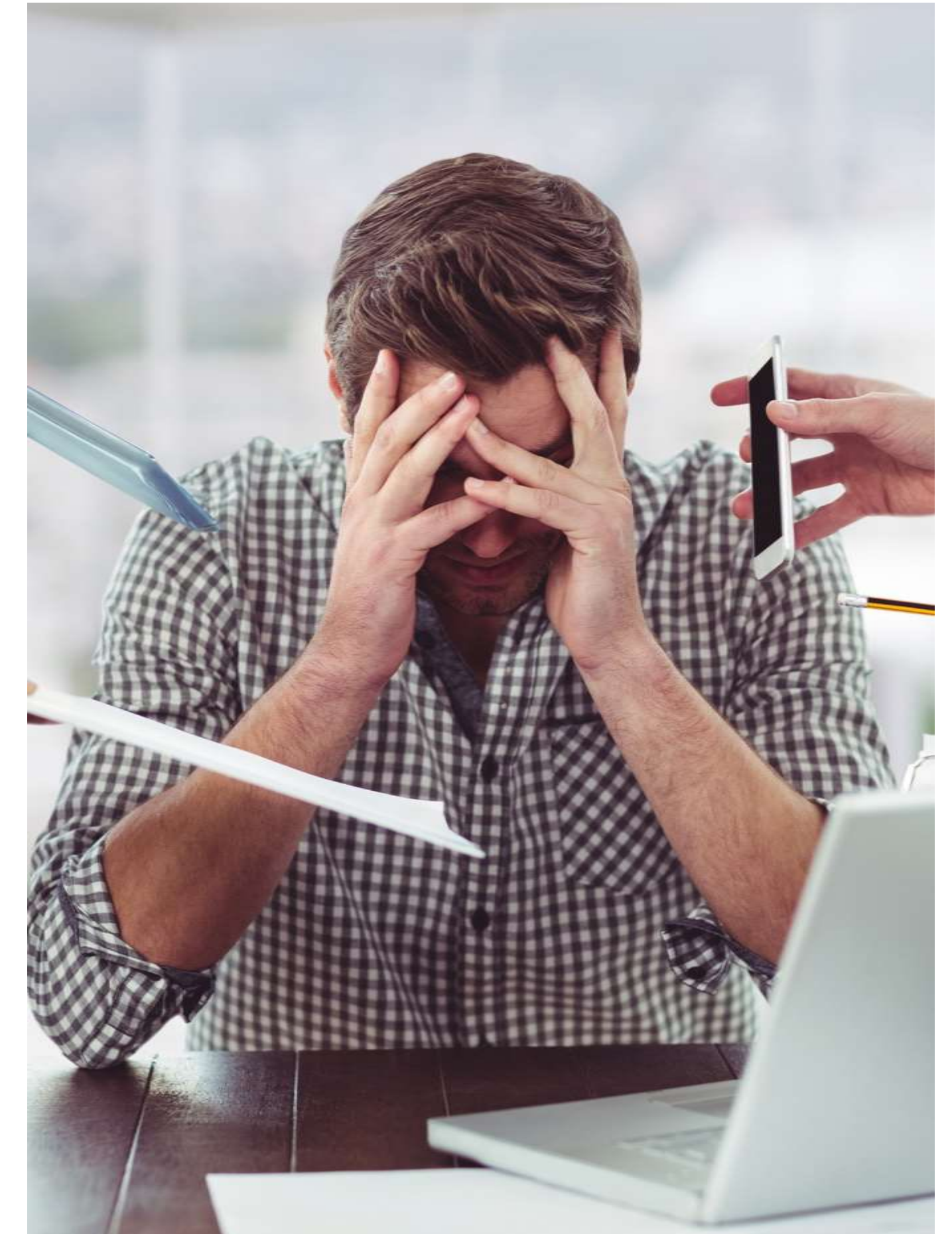
ENFERMEDAD LABORAL

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

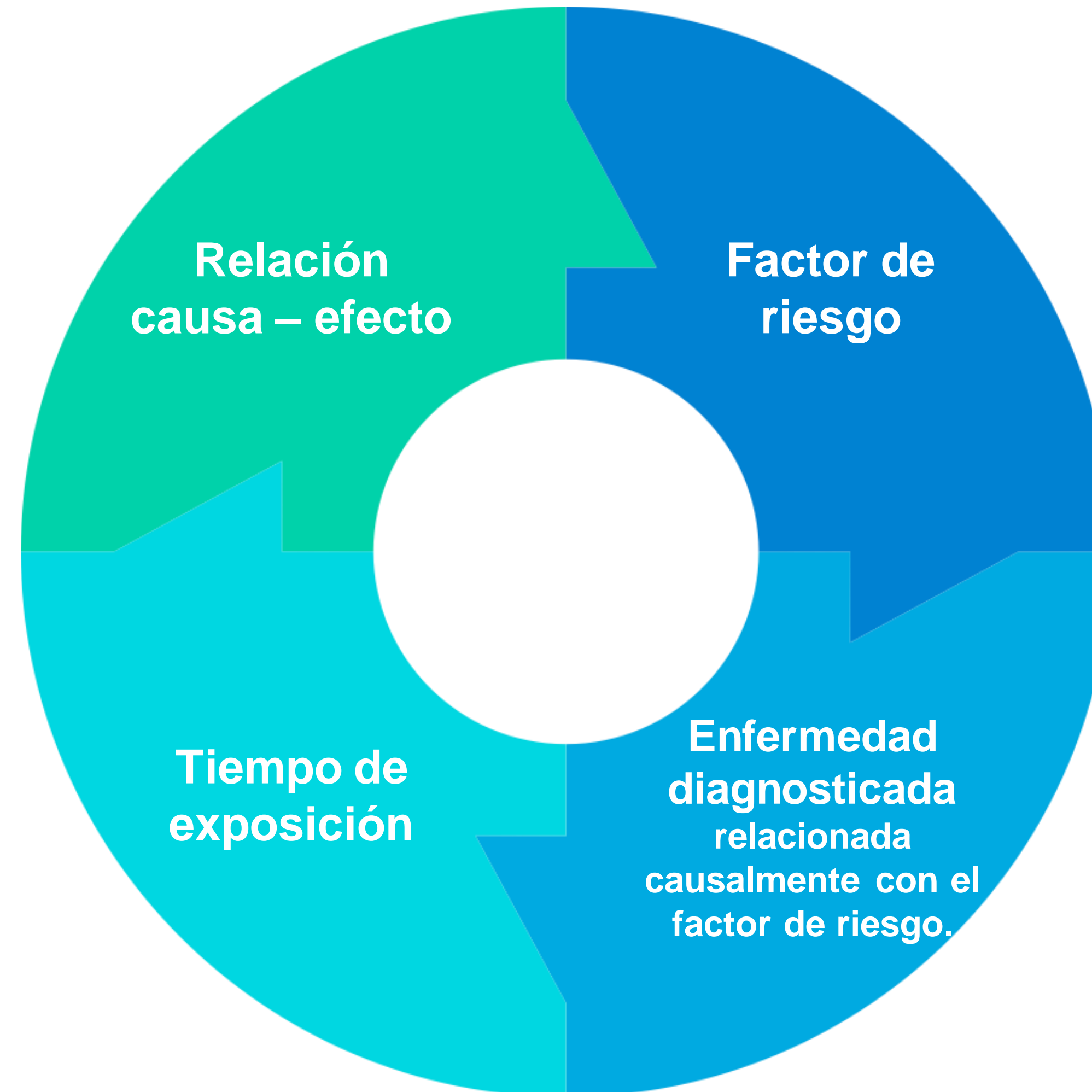


ENFERMEDAD LABORAL

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la **relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral**, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.



ENFERMEDAD LABORAL



DIFERENCIAS

ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD LABORAL
Suceso repentino, instantáneo, causa o con ocasión del trabajo, produzca lesión	Proceso, elaboración lenta diagnóstico específico, pruebas laboratorio, otras exposiciones o antecedentes
Pueden producirlo agentes externos	Consecuencia obligada y directa del trabajo y del medio, exposición ocupacional, relación temporal laboral, enfermedad legalmente reconocida

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ATEL



Responsabilidad Laboral

Derivada contrato de trabajo,
obligaciones del empleador, afiliación,
prestaciones asistenciales y económicas
en cabeza de ARL



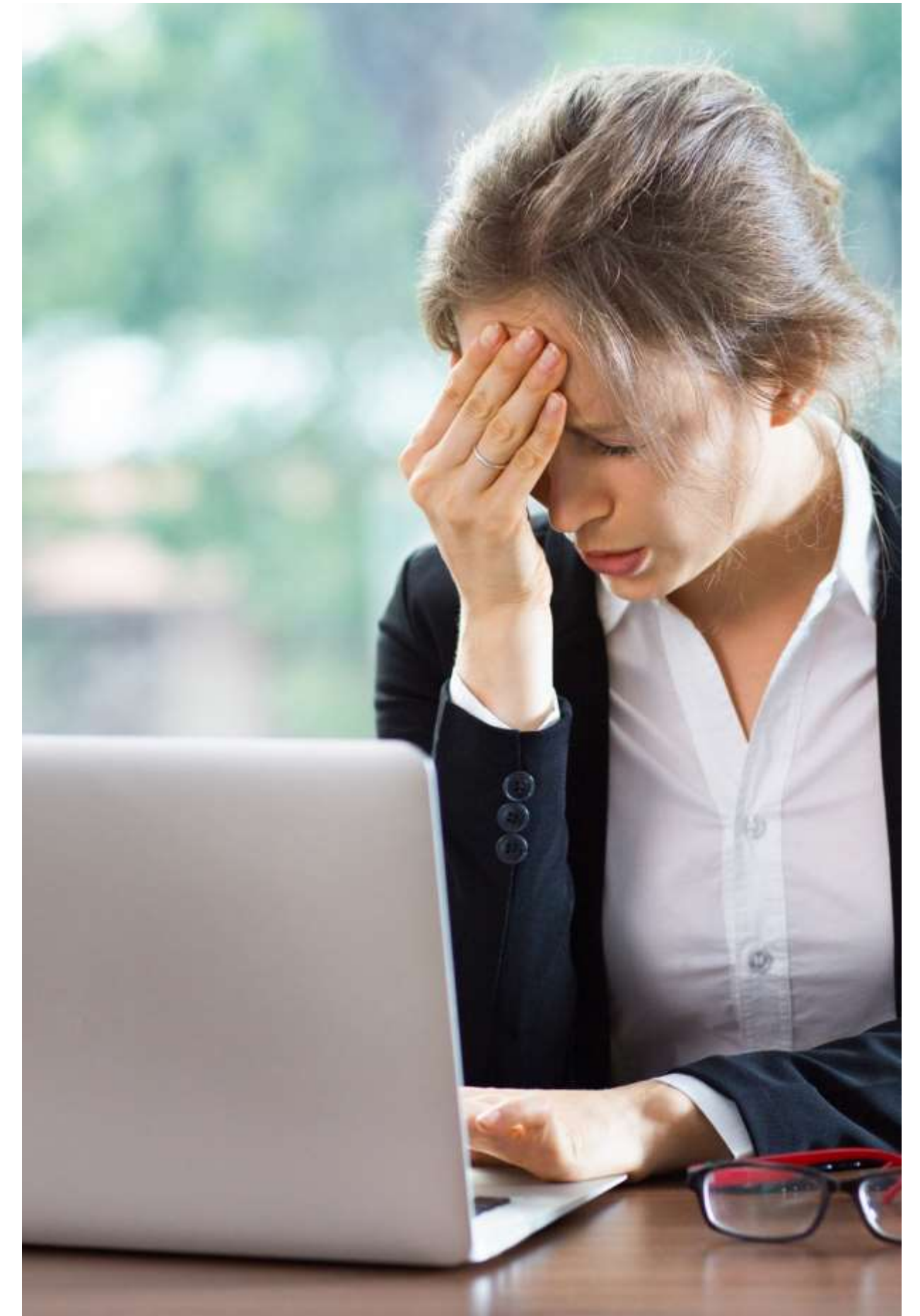
Responsabilidad Administrativa

Frente a los órganos de control, multas,
sanciones por incumplimiento al SGRL

CULPA PATRONAL

Responsabilidad civil: por CULPA PATRONAL indemnizatorias, perjuicios materiales y morales, artículo 216 del C.S.T “Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, (ATEL) está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.”

**NO ESTA TARIFADA, NO LA CUBRE LA ARL,
PROCEDE CUANDO HAY PERDIDA DE CAPACIDAD
LABORAL, VALORES ASTRONOMICOS**



SANCIONES EN LA LEY 1610 DE 2013

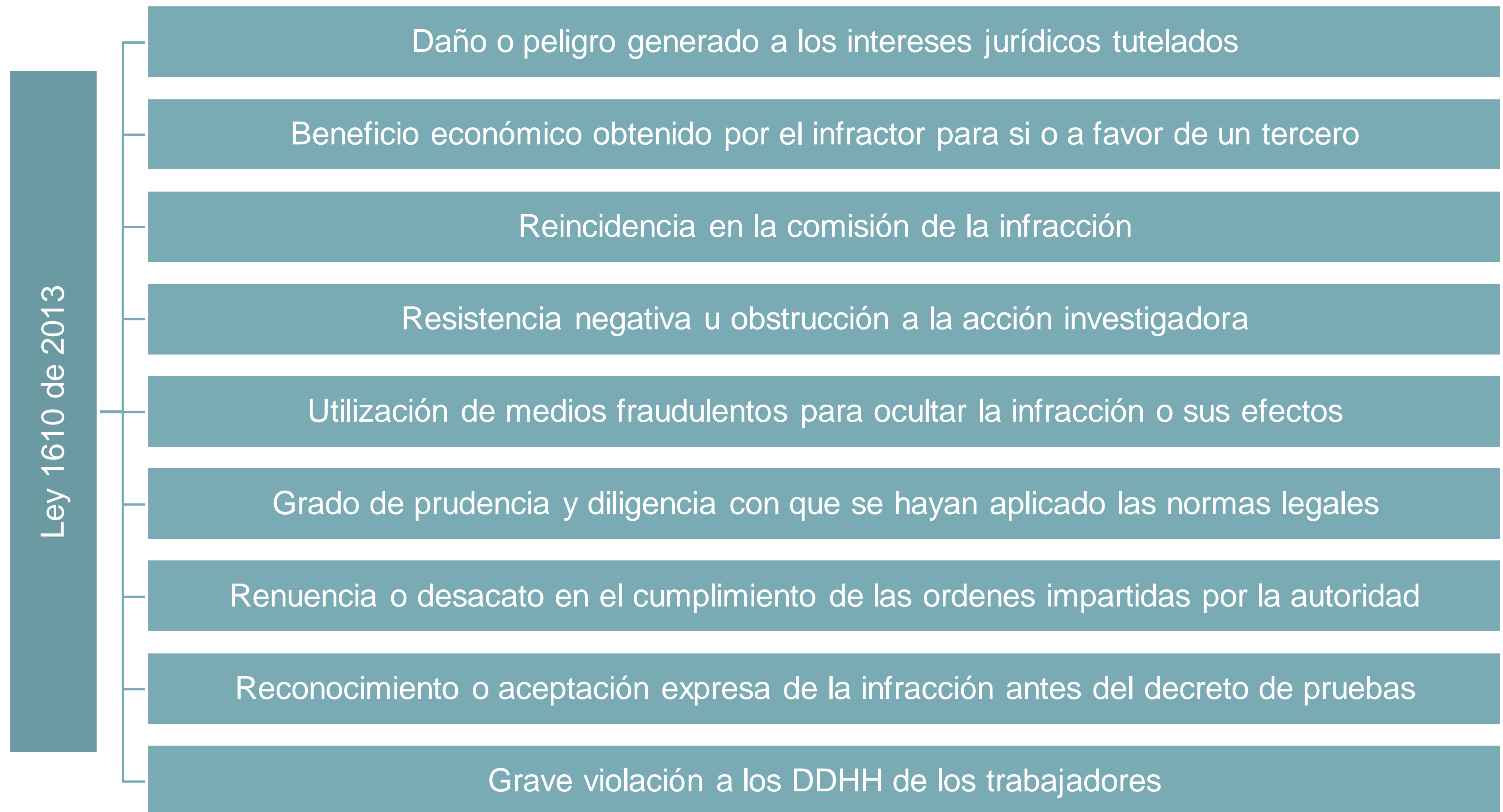
Multas

- Imposición de multas equivalentes al monto de 1 a 5000 veces el smlmv
- Según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista
- No impide la imposición de otras sanciones
- El valor de la multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje

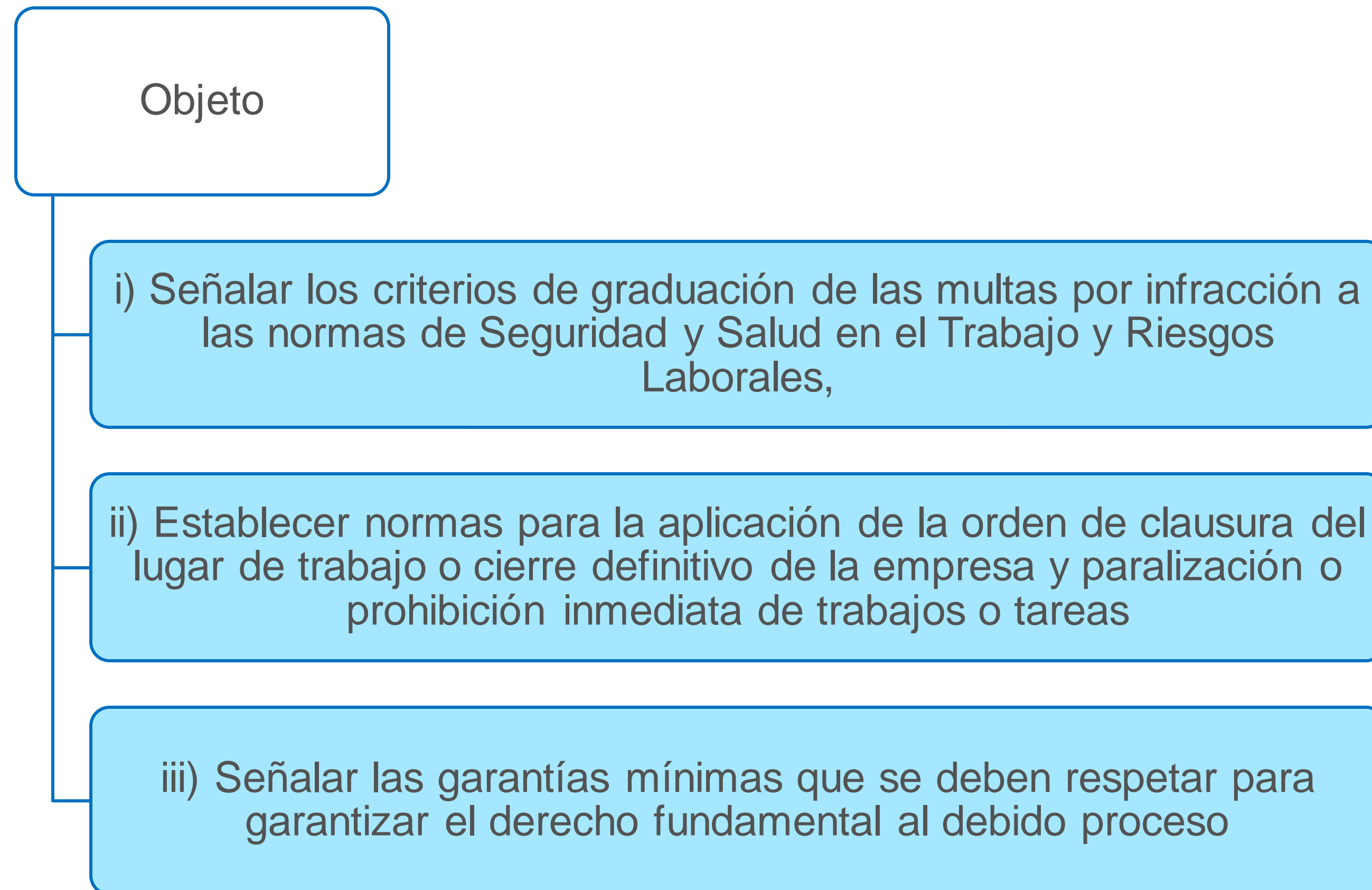
Cierre del lugar de trabajo

- Cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad
- Termino de imposición de la medida entre 3 días hábiles y 30 días calendario
- Si incurre nuevamente en los hechos sancionados la sanción puede ser el cierre definitivo del establecimiento
- **Los días de clausura se contarán como laborados a efectos del pago de salarios, prestaciones y vacaciones.**

GRADUACION DE LAS SANCIONES



DECRETO 472 DE 2015



CAMPO DE APLICACION

Actuaciones administrativas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales adelantadas por:

Inspectores de trabajo y seguridad social

Direcciones territoriales

Oficinas especiales del ministerio de trabajo

Unidades de investigación especiales

Dirección de riesgos laborales

PRINCIPIOS APLICABLES

- ✓ No *reformatio in pejus*
- ✓ Debido Proceso
- ✓ *Non bis in idem*
- ✓ Moralidad
- ✓ Igualdad
- ✓ Imparcialidad
- ✓ Proporcionalidad
- ✓ Eficacia
- ✓ Publicidad
- ✓ Celeridad
- ✓ Razonabilidad
- ✓ Constitucionales
- ✓ CPACA

GRADUACION DE LAS MULTAS

El acto administrativo que impone la sanción debe incorporar los siguientes criterios

Reiteración Ley 1610 de 2013

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

Beneficio económico obtenido por el infractor para si o a favor de un tercero

Reincidencia en la comisión de la infracción

Resistencia negativa u obstrucción a la acción investigadora

Utilización de medios fraudulentos para ocultar la infracción o sus efectos

Grado de prudencia y diligencia con que se hayan aplicado las normas legales

Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas

Nuevos criterios

Ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención

Incumplimiento de correctivos y recomendaciones por parte de ARL y Mintrabajo

La muerte del trabajador

Proporcionalidad y razonabilidad conforme al numero de trabajadores y activos de la empresa

PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD

Para la aplicación de la sanción prevalece el monto total de activos en caso de que no haya coincidencia con el número de trabajadores

Tipo de empresa	N° de trabajadores	Activos	Incumplimiento SG-SST y obligaciones del empleador	Omisión en el reporte de accidentes y enfermedades	Muerte de trabajador en accidente derivado de incumplimiento normas de seguridad y salud en el trabajo
			Valor multa en SMLMV		
Micro empresa	Hasta 10	< 500 smlmv	1 hasta 5	1 hasta 20	20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5000 smlmv	6 hasta 20	21 hasta 50	25 hasta 150
Mediana Empresa	De 51 a 200	100000 a 610000 UVT	21 hasta 100	51 hasta 100	151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o mas	> 610000 UVT	101 hasta 500	101 hasta 1000	401 hasta 1000

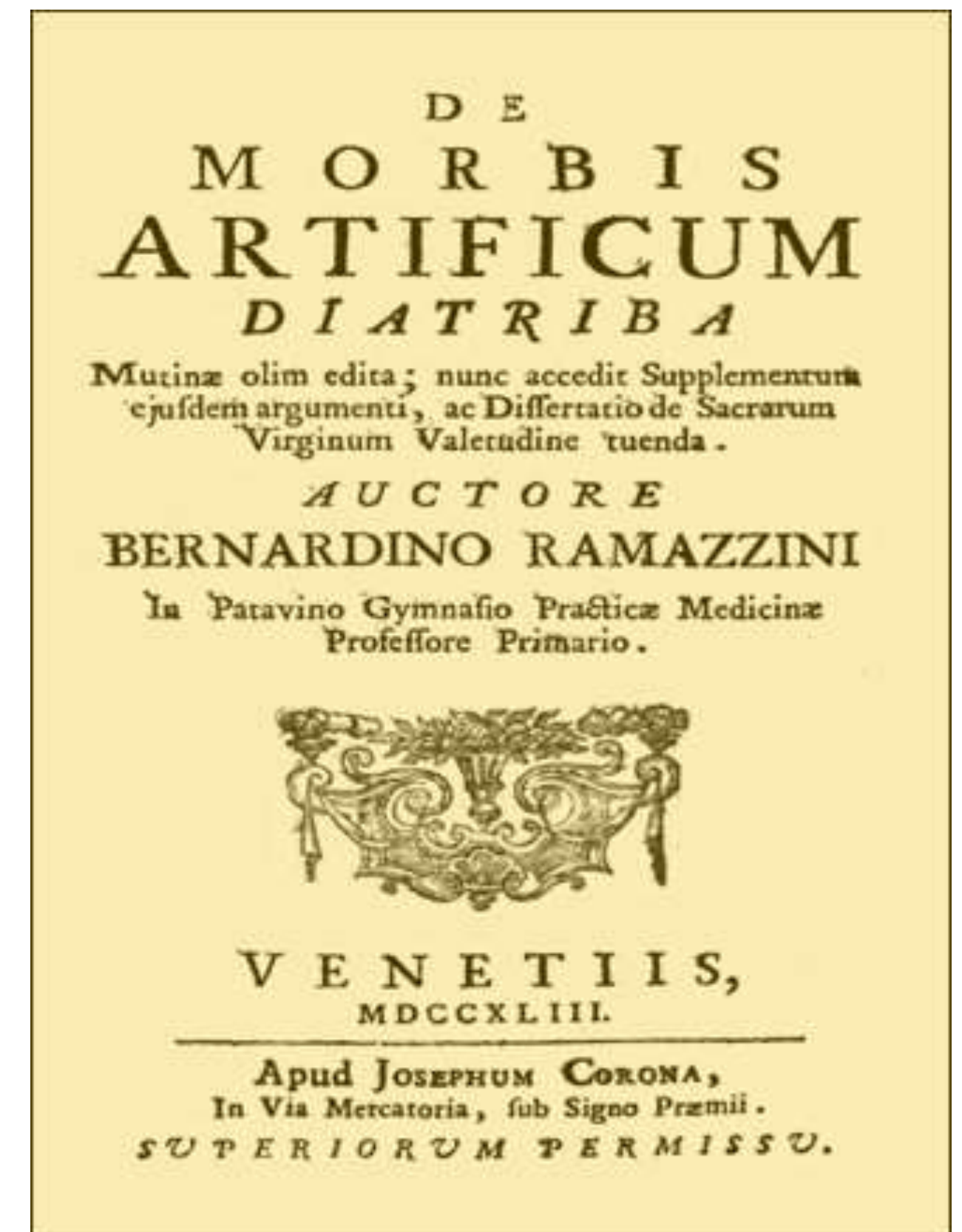
SALUD OCUPACIONAL



HISTORIA

Ramazzini Bernardino (3 Nov 1.633 – 5 Nov 1.714)
Escribe libro en 1.700 relaciona 54 ocupaciones, su merito relacionar enfermedades con el trabajo, Entrevistó a los trabajadores, recogió datos y observaciones y los documentó, incluso llega a hablar de que debía informarse a los trabajadores de los riesgos que corrían.

- Doradores y farmacéuticos -intoxicaciones por mercurio.
- Coloreadores de vidrio – problemas por el antimonio.
- Pintores - enfermedades plomo.
- Alteraciones por calor, frío, humedad, ruido, posturas inadecuadas, sedentarismo o movimientos que los trabajadores desarrollaban durante sus tareas, o del exceso de peso que tenían que mover.



ETAPAS DE LA SALUD OCUPACIONAL

- Código Sustantivo del Trabajo (1.950) Responsabilidad del Empleador art.56.
- Se inaugura el periodo de la S.O. Ley 9 de 1.979 Código Sanitario, Resolución 2400 de 1979 Estatuto de Seguridad Industrial.
- Ley 100 de 1.993. Sistema General de Riesgos Profesionales Decreto Ley 1295 de 1.994.
- Ley 1562 de 2012 Estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG SST
- Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1443 de 2014. D.U.R. 1072/15

HISTORIA

Experiencia razones para escribir su libro ...“Nadie que no lo haya hecho puede imaginarse lo que cuesta permanecer más de cuatro horas en este sitio; es lo mismo que quedarse ciego.” “Más tarde, cuando salió de la cueva, le examiné los ojos con cuidado y observé que los tenía muy irritados y oscuros.”

Entrevistó a los trabajadores, recogió datos y observaciones y los documentó.

Incluso llega a hablar de que debía informarse a los trabajadores de los riesgos que corrían.

Gloria Jenny Ramos Vasquez

Sistema de Gestión en
Seguridad y Salud en el Trabajo
Pasos para su Implementación

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

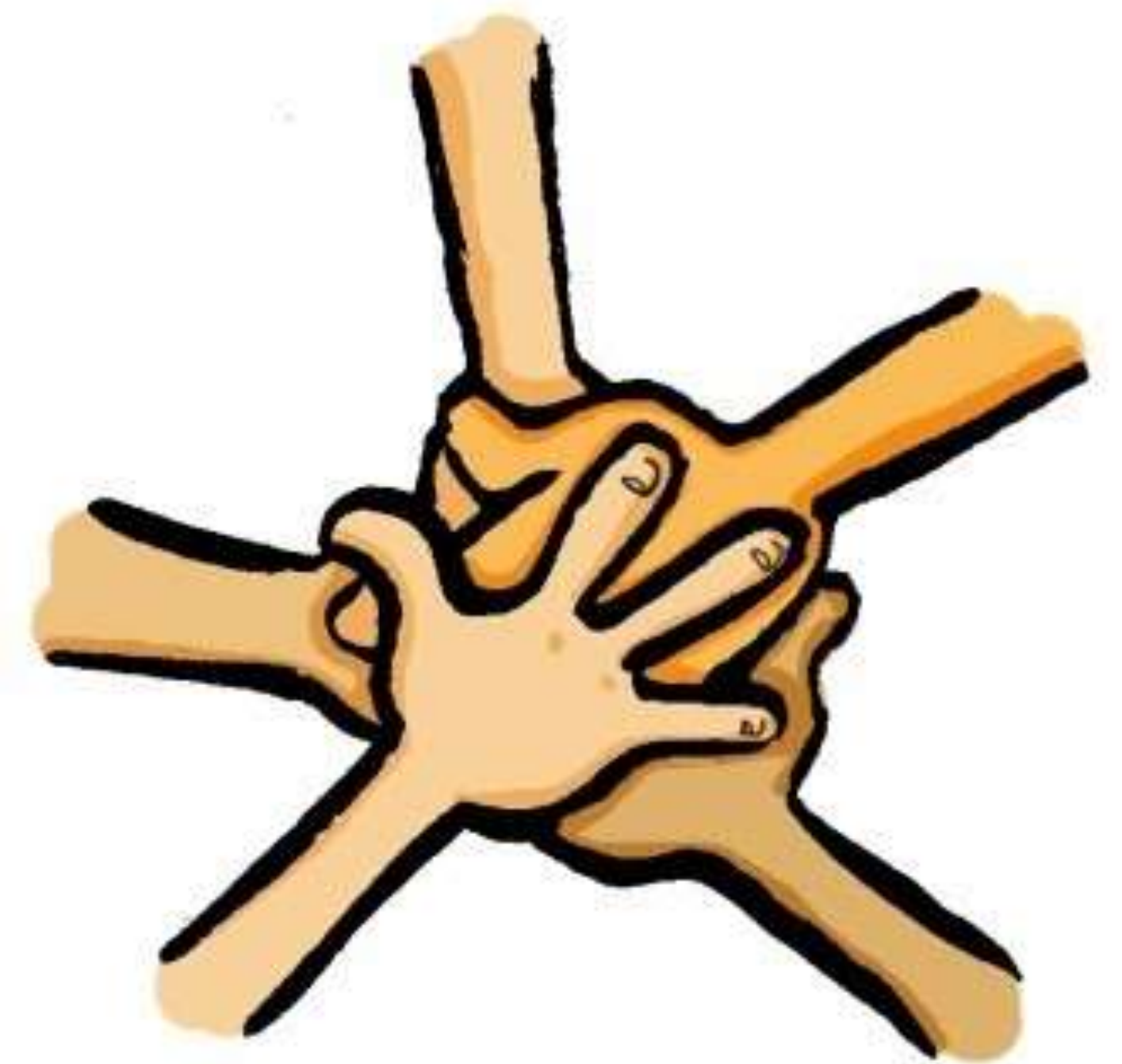


PROGRAMA VS SISTEMA

- Focalizado en el cumplimiento con las normas
 - Enfoque específico
 - Cierta autonomía de otras áreas
 - Proceso lineal, consecución de metas, normas de orden-control
 - Objetivos predefinido
 - Evaluación de resultados
 - Mecanismos pobres de retroalimentación.
- Focalizado en la mejora de SST, no sólo en el cumplimiento de las normas.
 - Desarrollo “institucional”
 - Articulación, integración, interdependencia.
 - Proceso circular, mejora continua
 - Objetivos continuamente reformulados.
 - Evaluación de resultados pero consideración de recursos y procesos intermedios.
 - Retroalimentación, punto clave.

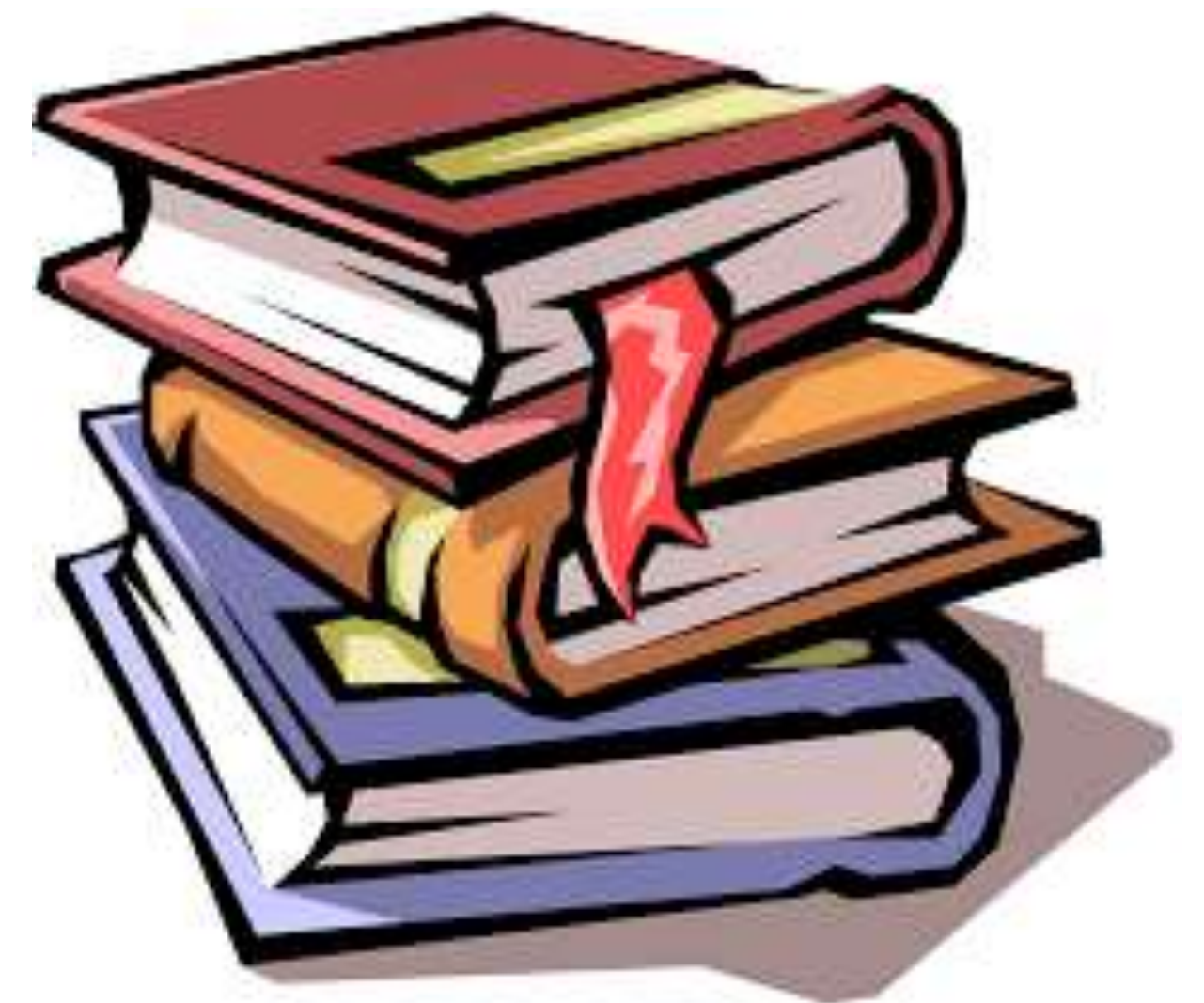
DECRETO 1443 DEL 2014

- 8 Capítulos
- 38 Artículos
- 101 Debes
- 36 Definiciones
- Proceso lógico y por etapas
- Basado en mejora continua
- Fechas y plazos de transición del programa de salud ocupacional
- Queda sin vigencia pero se incluye en el Decreto Único Reglamentario con 4 artículos adicionales.



DECRETO 1072/15 UNICO REGLAMENTO DEL SECTOR TRABAJO

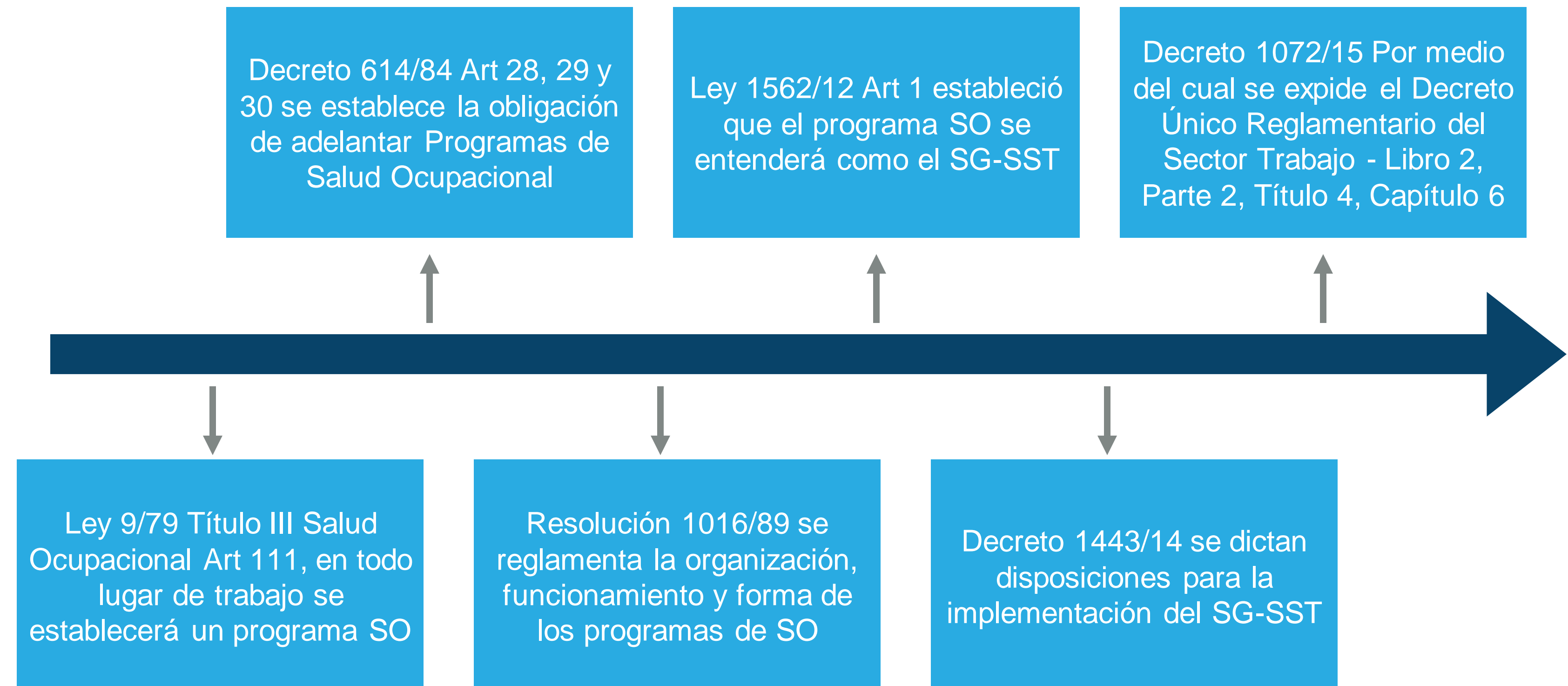
- Libro 2 (Régimen Reglamentario del Sector Trabajo)
- Parte 2 (Reglamentaciones)
- Título 4 (Riesgos Laborales – Contiene 11 Capítulos)
Capítulo 6 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo)
- El capítulo 6 contiene 42 artículos, no tiene secciones.
- La estructura se diseña para competir con estándares internacionales, debemos familiarizarnos con el esquema:
- 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de aplicación , lo leeremos como Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 artículo 1 y así sucesivamente.



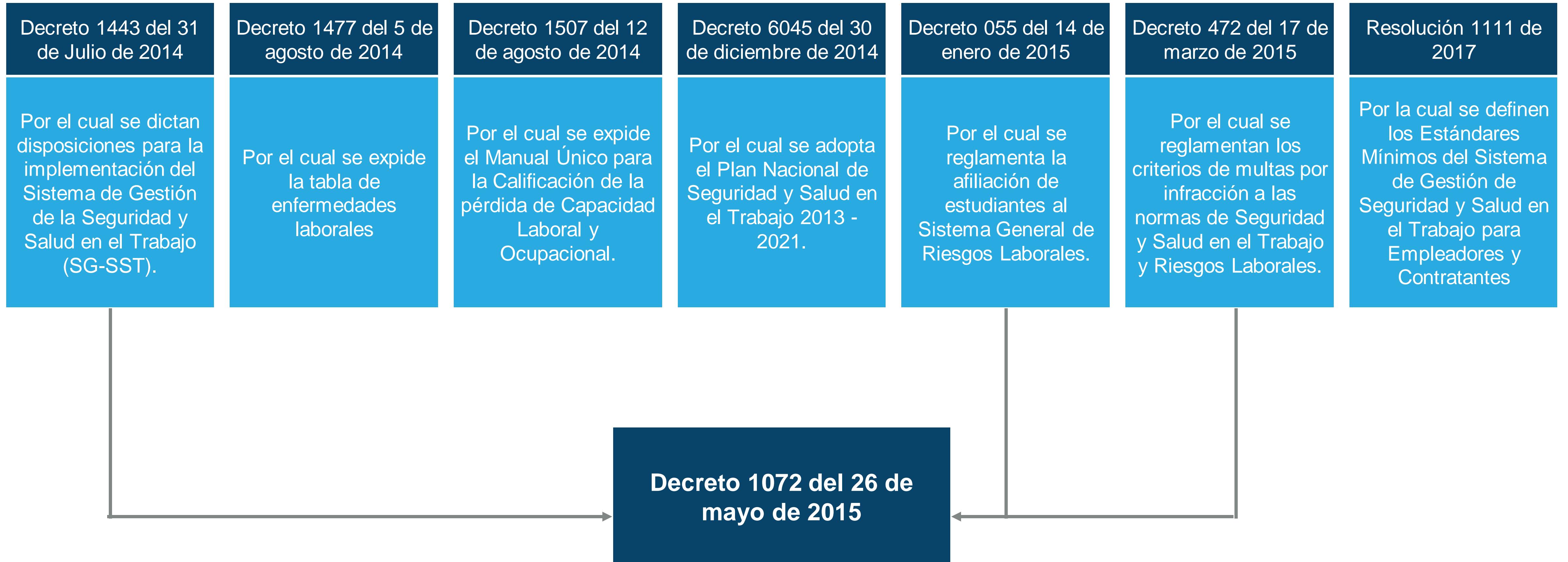
COMPONENTES DEL SISTEMA



LÍNEA NORMATIVA



NORMA EXPEDIDA



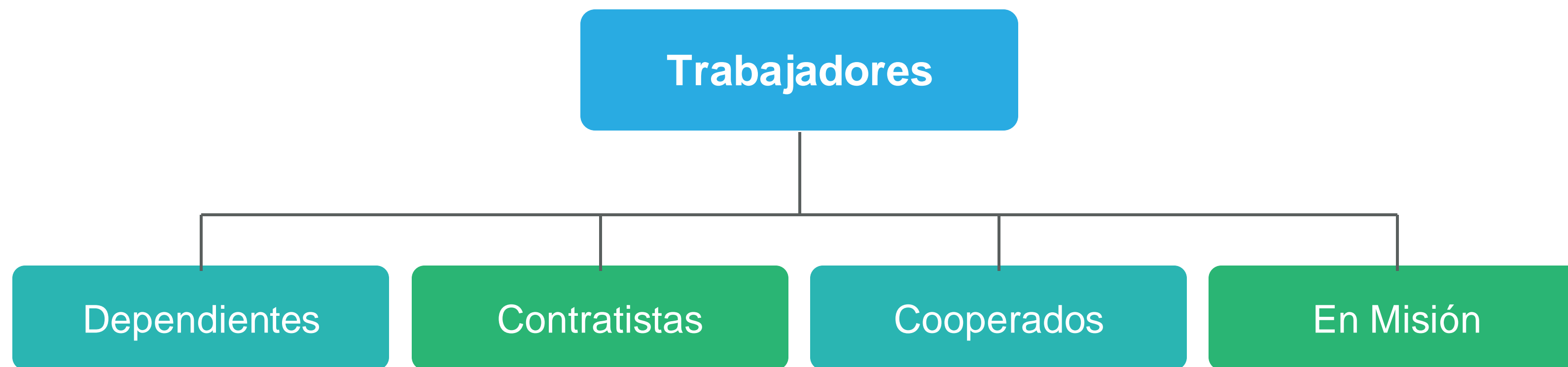
CAMPO DE APLICACIÓN

¿Quienes?



COBERTURA

¿Quienes?



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mejorar condiciones y medio ambiente de trabajo.

La International Occupational Hygiene Association (IOHA) define la SST como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.



Prevenir lesiones y enfermedades laborales

¿Propósito?

Promover y proteger la salud de los trabajadores

BASADO EN EL CICLO



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Política e integración en decisiones gerenciales
- Responsabilidades
- Rendición de cuentas
- Recursos, plan de trabajo
- Cumplimiento legal
- Gestionar peligros, prevención y promoción
- Incentivar participación trabajadores
- Plan de Trabajo Anual
- Capacitación de los trabajadores en SST (Inducción, identificación de peligros acorde a características de la empresa)
- Programa de capacitación revisado mínimo 1 vez anualmente
- Asignar, documentar y comunicar responsabilidades específicas a todos los niveles de la organización.



OBLIGACIONES DE LA ARL

- Capacitar al COPASST
- Asesoría y asistencia técnica para implementar el SG - SST
- Definir, firmar y divulgar política de seguridad y salud en el trabajo.
- En responsabilidades agregar Asignar, documentar y comunicar, responsabilidades específicas a todos los niveles de la organización – COPASST.
- Plan de trabajo anual en SST.
- Capacitación de los trabajadores (inducción identificación peligros) en SST de acuerdo con características de la empresa. Programa de capacitación revisado mínimo una vez al año, participación del COPASST.



OBLIGACIONES DE TRABAJADORES

- Cuidar su salud
- Informar estado de salud
- Cumplir normas
- Informar peligros
- Participar capacitaciones
- Aportar cumplimiento de objetivos



FUNCIONES DEL RESPONSABLE DEL SGSST

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST.
- Como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SGSST, para su revisión y que se use para la mejora
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Integración.
- Identificar la normatividad nacional aplicable, implementar **matriz legal** que debe actualizarse según disposiciones aplicables a la empresa.



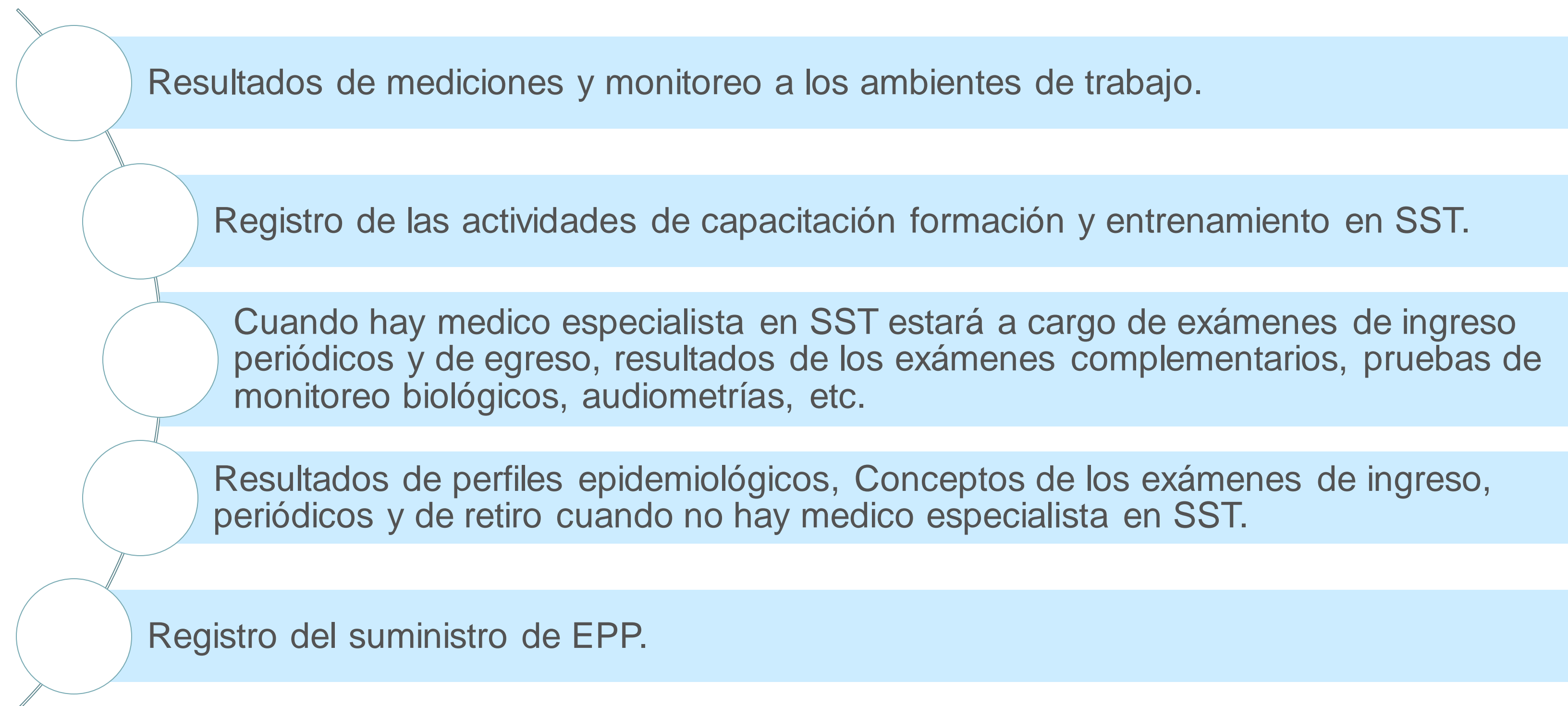
ELABORACION Y CONSERVACION DE LA DOCUMENTACION



CONSERVACION DE LOS DOCUMENTOS

- Conservar de manera controlada, garantizar que sean legibles, fácilmente identificables, protegidos contra daño deterioro o perdida.

**Conservar por
mínimo 20 años**



PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

▶ Paso 1 - Evaluación Inicial

Evaluación Inicial

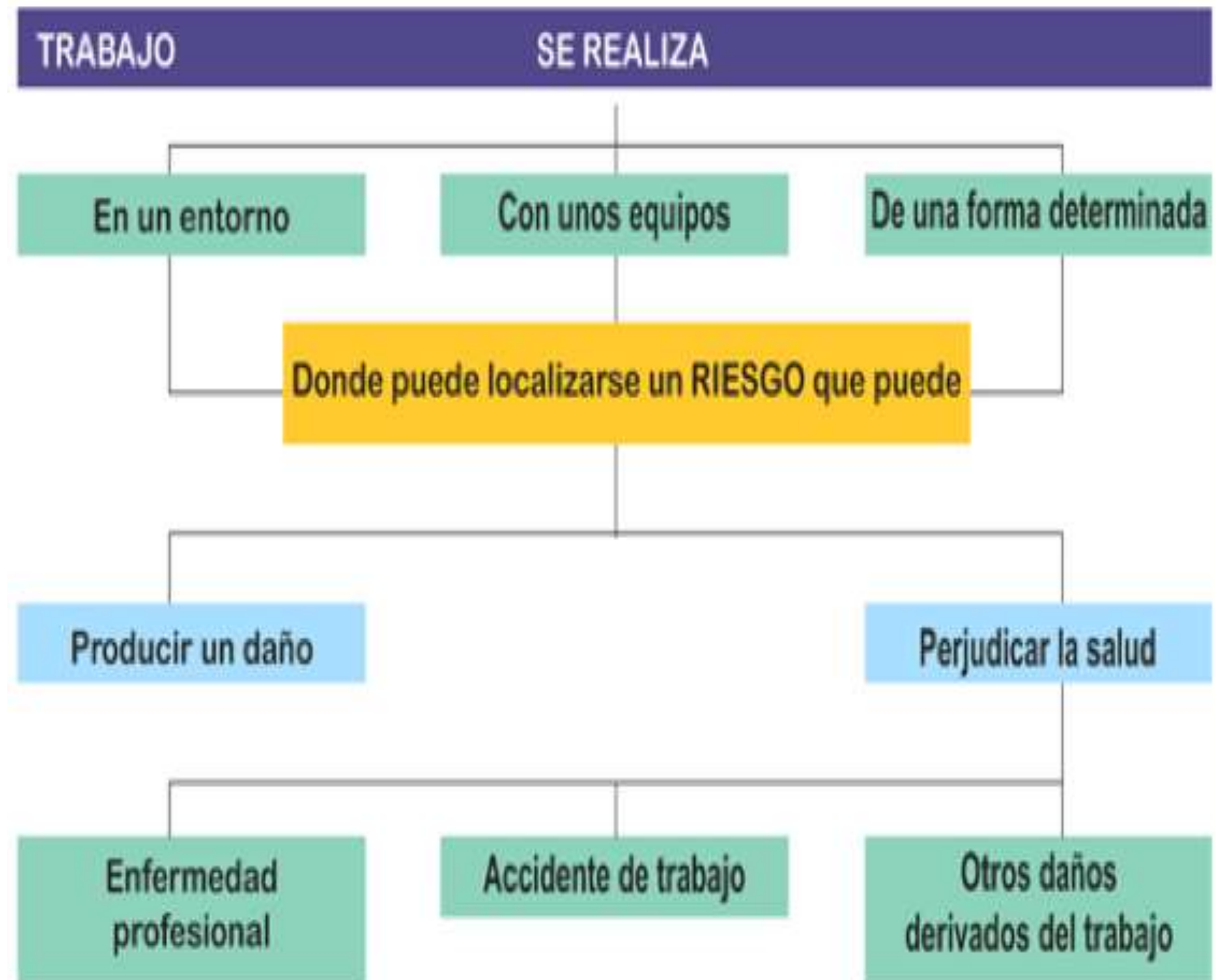


PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

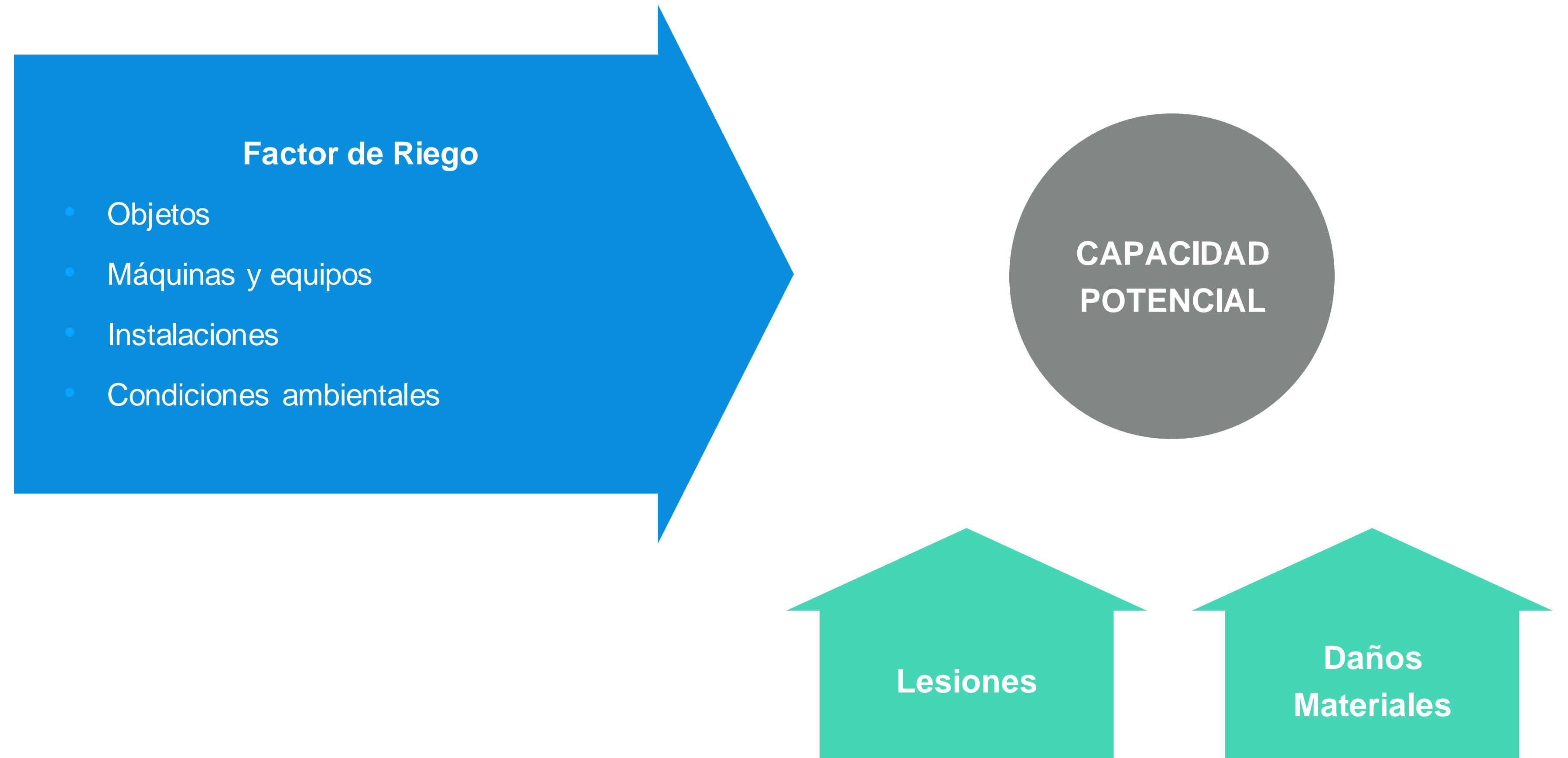
Paso 1 - Evaluación Inicial

▶ **Paso 2 - Identificación de Peligro, Evaluación Valoración de Riesgos y Gestión**

FACTORES DE RIESGO



CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO



CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO



CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Seguridad

Factores de Riesgo

- Mecánicos
- Eléctricos
- Físico - Químicos
- Químicos
- Biológicos



Accidente de Trabajo

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Seguridad



GOLPES

- Fricciones
- Choques
- Proyecciones
- Caídas
(Mismo Nivel/Nivel Superior)
- Cortes

FACTOR DE RIESGO MECÁNICO



ATRAPAMIENTOS

- Traumas
- Heridas
- Amputaciones
- Abrasiones

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Seguridad



FACTOR DE RIESGO ELÉCTRICO

- Contacto directo
- Contacto indirecto
- Energía estática



- Quemaduras
- Shock
- Fibrilación
- Ventricular

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Seguridad

FACTOR DE RIESGO FISICO-QUIMICO

- Quemaduras
- Traumas
- Heridas
- Amputaciones



Accidente de Trabajo

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

FACTORES DE RIESGO

- Físicos
- Químicos
- Biológicos



FACTOR DE RIESGO QUIMICO

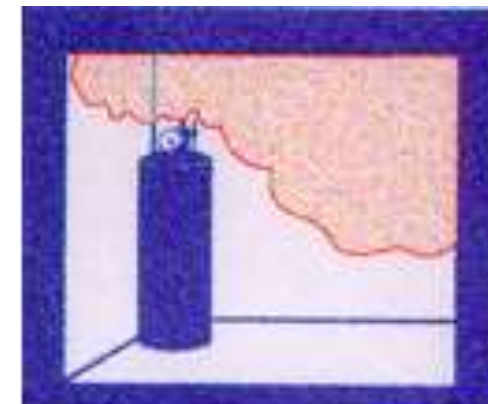
CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

FACTORES DE RIESGO QUÍMICO



Salpicadura Líquidos



Gases y Vapores



Material Particulado

- Inhalación
- Absorción
- Ingestión
- Quemaduras

- Dermatitis
- Intoxicaciones
(Crónicas o Agudas)
- Lesiones Sistémicas

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene



FACTORES DE RIESGO FÍSICO

- Alteraciones vasculares (dolores de cabeza, baja de presión...)
- Deshidratación
- Pérdida de peso
- Dermatitis
- Calambres

EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS EXTREMAS

- Altas temperaturas
- Trabajo con materiales calientes.
- Cambios extremos de temperaturas
- Carga de trabajo (dada por tipo de labor)

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

FACTORES DE RIESGO FÍSICO

EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS EXTREMAS

FRÍO

- **Alteraciones vasculares y nerviosas**
- **Problemas cardiovasculares**
- Bajas temperaturas
- Trabajo con materiales fríos
- Cambios extremos de temperaturas
- Carga de trabajo (dada por tipo de labor)

HUMEDAD

- Ambiente húmedo propio de la labor (gral o loc)
- Factores climáticos

PRESIÓN

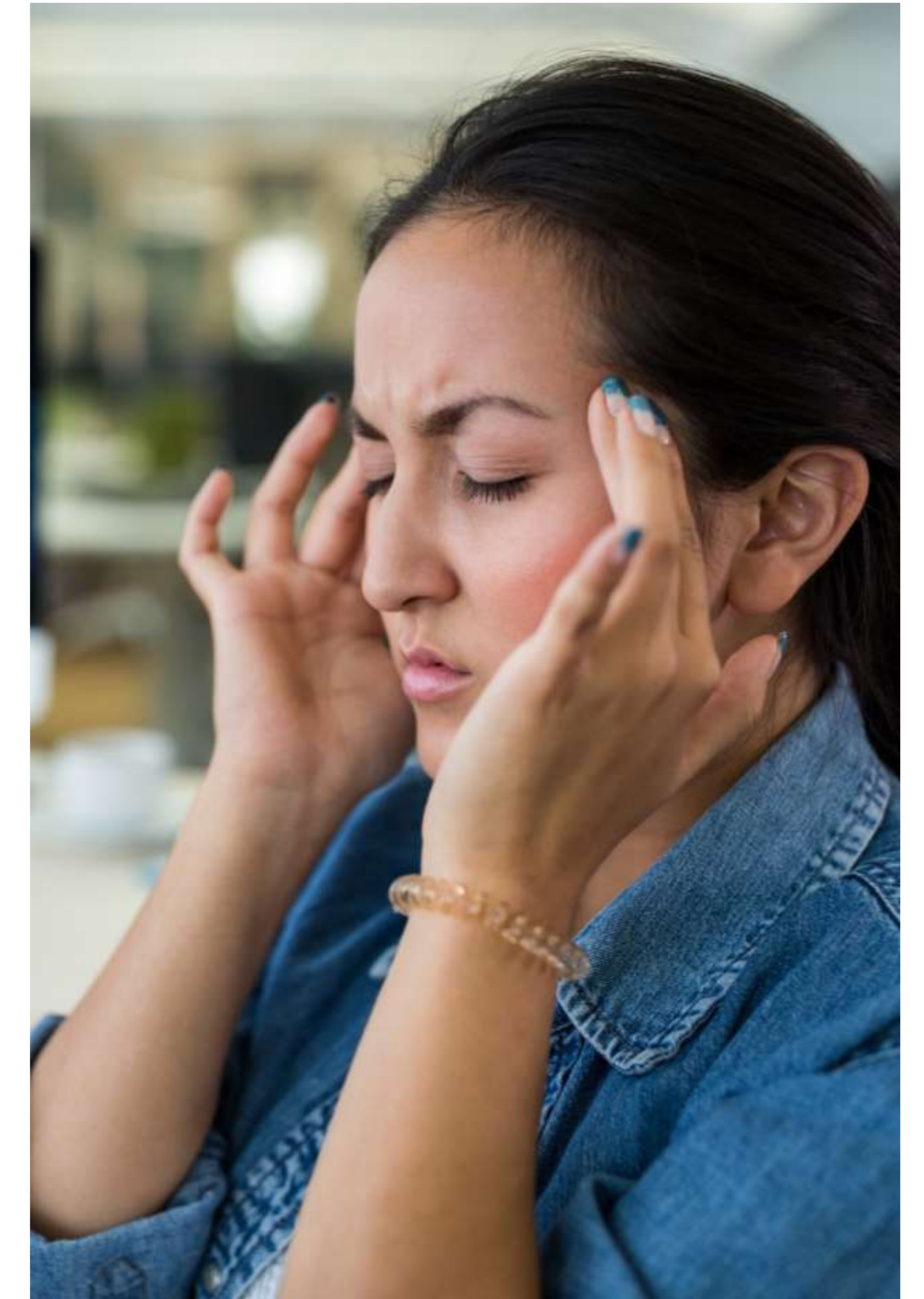
- Trabajo con altas o bajas presiones barométricas

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

EFFECTOS DEL CALOR EN EL INDIVIDUO

- Hipertermia o insolación.
- Deficiencia de sodio.
- Fatiga.
- Deshidratación.
- Dolencias de la piel.
- Irritaciones en los ojos
- Efectos múltiples.



CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

FACTOR DE RIESGO FÍSICO

RUIDO

- De impacto
- Continuo
- Intermitente
- Altas frecuencias
- Bajas frecuencias
- Interfiere con la comunicación
- Interfiere con la concentración.



SORDERA PROFESIONAL

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

FACTOR DE RIESGO FÍSICO

- Afecciones Osteomusculares
- Discomfort
- Síndrome del túnel Carpiano
- Problemas de circulación sanguínea en las manos



VIBRACIÓN

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene

RADIACIÓN



IONIZANTES

Rayos X, gamma, partículas alfa o beta, metales ionizantes



Alteraciones celulares
(mutaciones genéticas,
esterilidad, leucemias...)

IONIZANTES

Soldadura, Microondas, radiofrecuencias,
bajas frecuencias, UV



Reacciones locales
(quemaduras directas de los tejidos)

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene



ILUMINACIÓN INADECUADA

FACTOR DE RIESGO FISICO

- Carencia de luz natural
- Luz artificial deficiente
- Deslumbramiento (Brillos)
- Contrastes inadecuados
- Ubicación inadecuada de fuentes de luz
- Lámparas sin mantenimiento
- Inadecuada uniformidad

FATIGA VISUAL

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones de Higiene



FACTOR DE RIESGO BIOLÓGICO

Microorganismos (patógenos)

- Vírus
- Bacterias
- Rickettsias
- Parasitos
- Hongos
- Animales
- Plantas

- Desechos o componentes animales
- Desechos o componentes vegetales
- Contacto con gérmenes
- Contacto con fluidos o tejidos orgánicos

- Contacto con pacientes contaminados
- Residencia en zonas endémicas
- Calidad del agua para consumo humano

- Brucelosis
- Hepatitis

- HIV
- Tuberculosis

- Contaminación de alimentos

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones ergonómicas

Carga Estática



Posturas estáticas o
inadecuadas

Carga Dinámica



Sobreesfuerzos

**FACTOR DE RIESGO
CARGA FISICA**

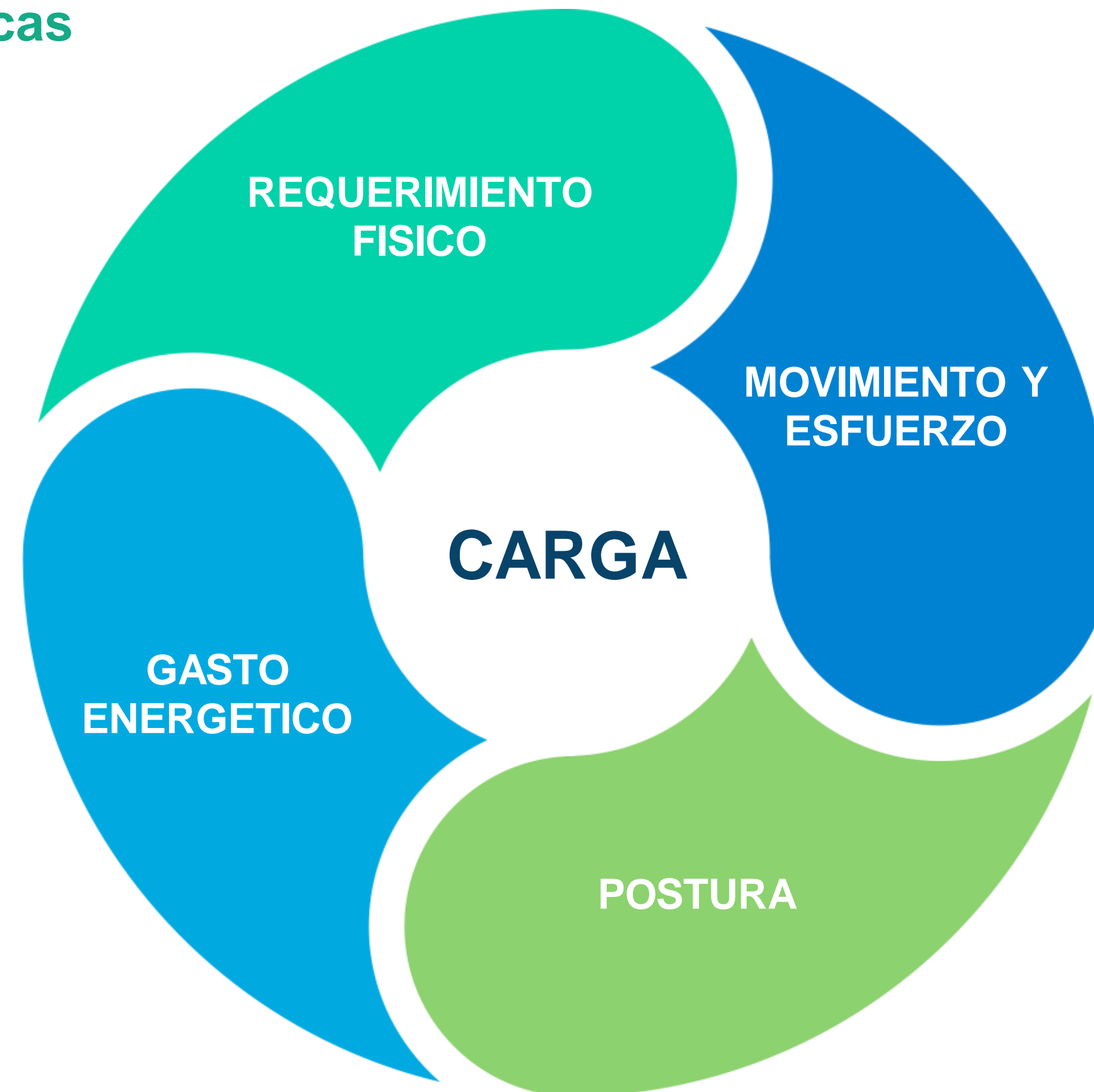
- **Enfermedades
Osteomúsculares**

(principalmente la lumbalgia)

- **Fatiga física**

¿QUÉ ES CARGA?

Condiciones ergonómicas



MANIPULACIÓN DE CARGAS

Condiciones ergonómicas



FATIGA MÚSCULAR



LESIONES

MANIPULACIÓN DE CARGAS

Condiciones ergonómicas



CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Condiciones Psicolaborales



FACTOR DE RIESGO CARGA PSIQUICA

- Monotonía
- Conflictos
- Alto ritmo de trabajo
- Poca comunicación
- Poca promoción y capacitación

- Insatisfacción
- Estrés
- Irritabilidad
- Depresión

LEY 1010 DE 2006

- Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable

Ejercida sobre:

- un empleado, trabajador por parte de un empleador
- un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato
- un compañero de trabajo o un subalterno

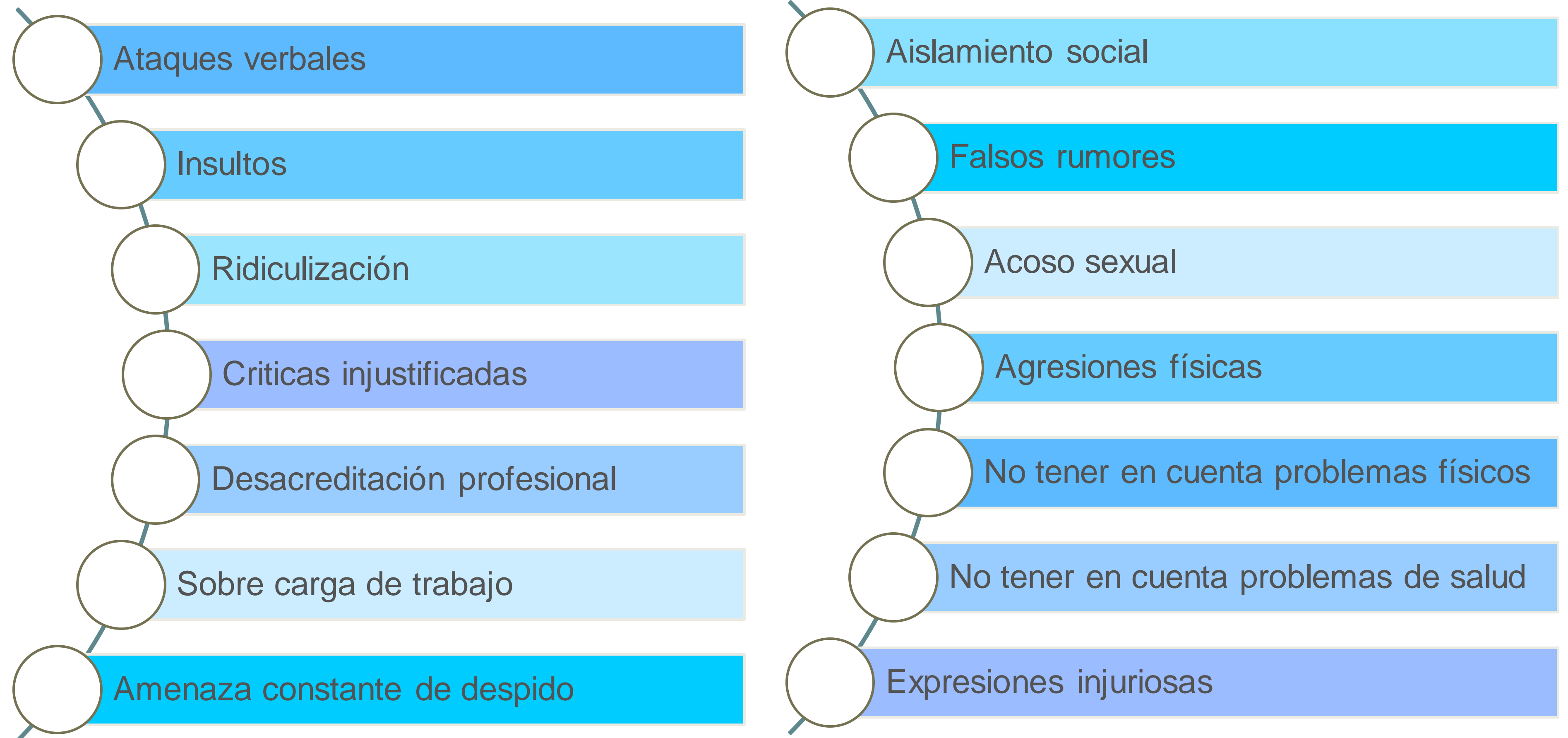
Encaminada a infundir

- miedo
- intimidación
- terror y angustia

A causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo,
o inducir la renuncia del mismo.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL



SINTOMAS

- Trastornos de sueño
- Dolores
- Síntomas psicossomáticos del estrés
- Pérdida de memoria
- Crisis nerviosa
- Síndrome de fatiga crónica
- Depresión
- Afectación de las relaciones familiares.



CLASES DE ACOSO LABORAL

MALTRATO LABORAL

- Cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre

PERSECUCIÓN LABORAL

- Se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador

DISCRIMINACIÓN LABORAL

- Trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el Art.13 de la CP., esto es, por razones de raza, género, religión, opinión política, entre otros.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

- Se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas

INEQUIDAD LABORAL

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador

DESPROTECCIÓN LABORAL

- Aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes
- En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. (Art. 3 de la Res. 652 de 2012)
- Período: dos (2) años
- Se reunirá ordinariamente cada (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Recibir y tramitar las quejas y las pruebas

Examinar de manera confidencial los casos o las quejas o reclamos

Escuchar las partes individualmente

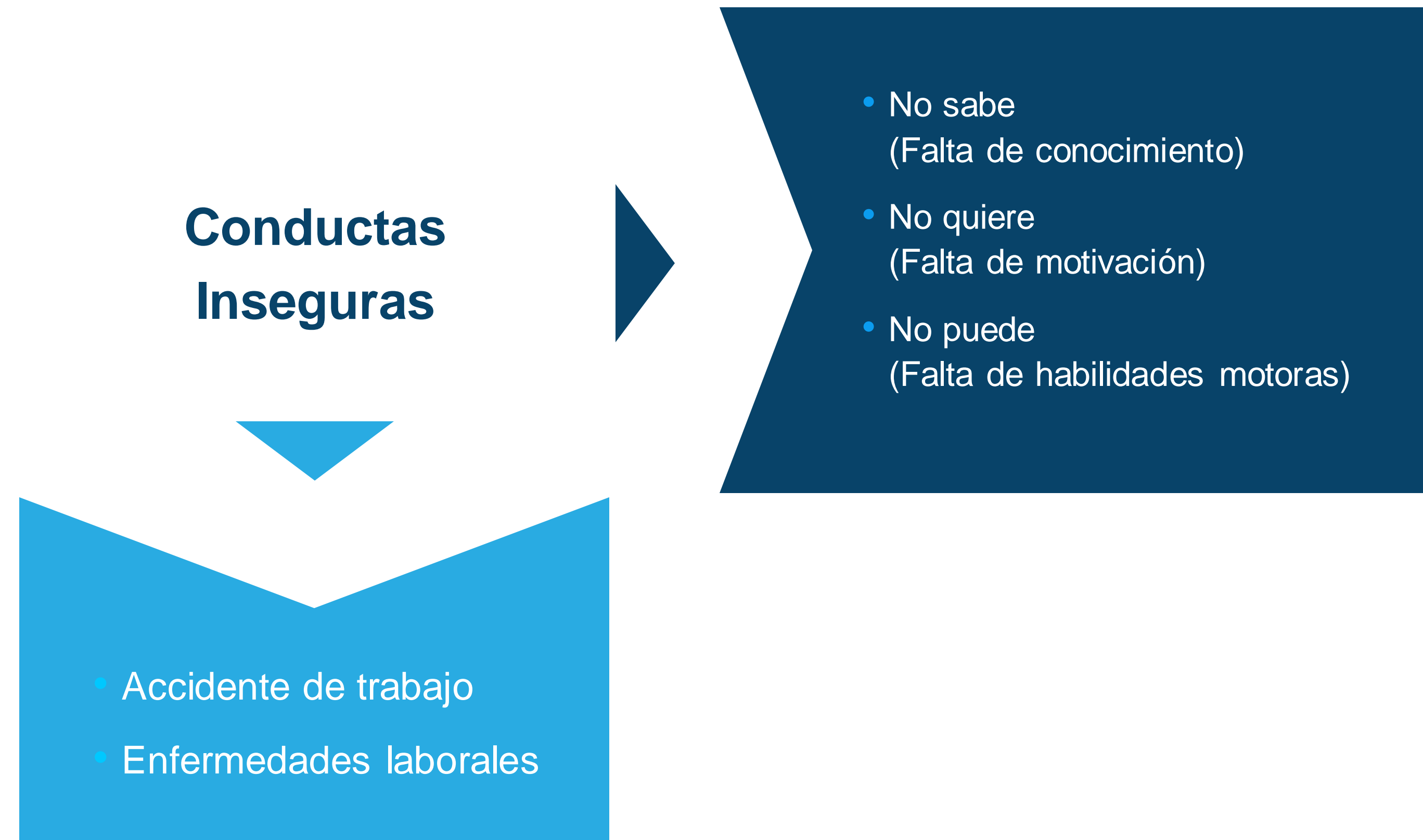
Reunir a las partes para el dialogo, definiendo compromisos hacia una solución

Concertar un plan de mejora

Hacer seguimiento al plan de mejora , manteniendo la confidencialidad

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Factor de Riesgo Humano



CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Factor de Riesgo Publico



- TRANSITO
- DELINCUENCIA

- Accidentes leves o graves
- Accidentes mortales
- Estrés

Gloria Jenny Ramos Vasquez

Sistema de Gestión en
Seguridad y Salud en el Trabajo
Pasos para su Implementación

Identificación de los Peligros y Valoración de los Riesgos

The background image shows three individuals in professional attire (suits and ties) wearing white hard hats. They are gathered around a table, looking down at a large set of architectural blueprints. The scene is set in a bright, modern office or meeting room with large windows in the background. The overall color palette is a muted blue, which is used as a background for the text.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS



- El propósito general de la identificación: Entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, para establecer los **controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.**
- La **valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva** de S y ST, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la **participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas.**
- **Todos los trabajadores deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral.** Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales.
- **Se recomienda la GTC 45 actualizada.**

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

La metodología utilizada para la identificación, evaluación, control y la valoración de los riesgos debe contemplar aspectos como:

- Intervenir todos los procesos.
- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Todos los centros de trabajo.
- Todos los trabajadores.
- **Jerarquización.**



IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

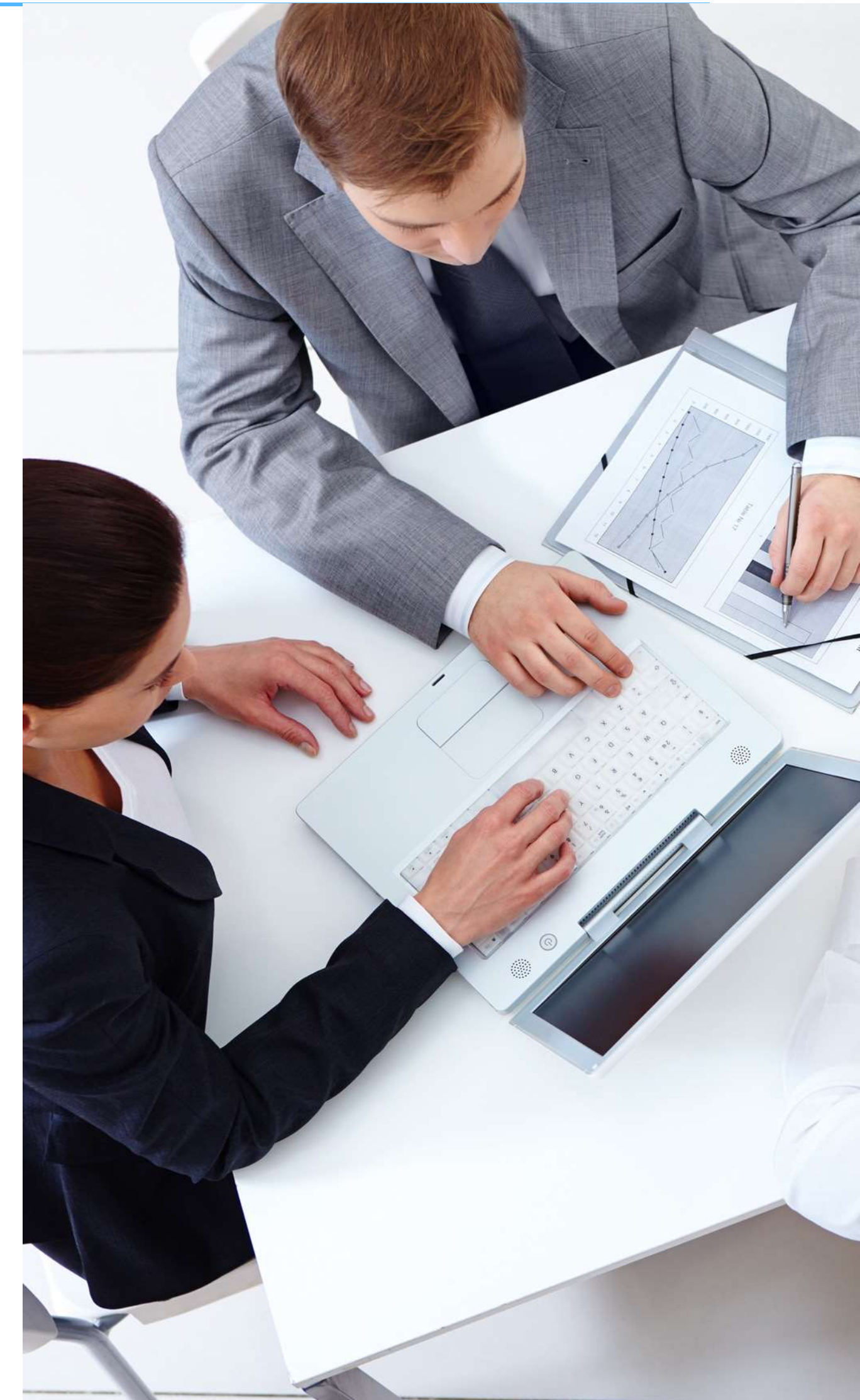
Esto permite a la empresa:

- **Identificar los peligros** asociados a las actividades en el lugar de trabajo y valorar los riesgos derivados de estos peligros, para poder determinar las medidas de control que se deberían tomar para establecer y mantener la seguridad y salud de sus trabajadores y otras partes interesadas.
- **Tomar decisiones** en cuanto a la selección de maquinaria, materiales, herramientas, métodos, procedimientos, equipo y organización del trabajo con base en la información recolectada en la valoración de los riesgos.
- Comprobar si las **medidas de control** existentes en el lugar de trabajo son efectivas para reducir los riesgos.



IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

- **Priorizar** la ejecución de acciones de mejora resultantes del proceso de valoración de los riesgos.
- Demostrar a las **partes interesadas que se han identificado todos los peligros asociados al trabajo** y que se han dado los criterios para la implementación de las medidas de control necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.



UTILIDAD

Para que la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos sean útiles en la práctica, las organizaciones deberían:

- **Designar un miembro de la organización** y proveer los recursos necesarios para promover y gestionar la actividad.
- Tener en cuenta la **legislación vigente** y otros requisitos.
- Consultar con las partes interesadas pertinentes, **comunicarles lo que se ha planificado hacer** y obtener sus comentarios y compromisos.
- Actualizar **anualmente o cada que ocurra AT grave o mortal**, o cuando se presenten cambios en procesos, maquinarias.

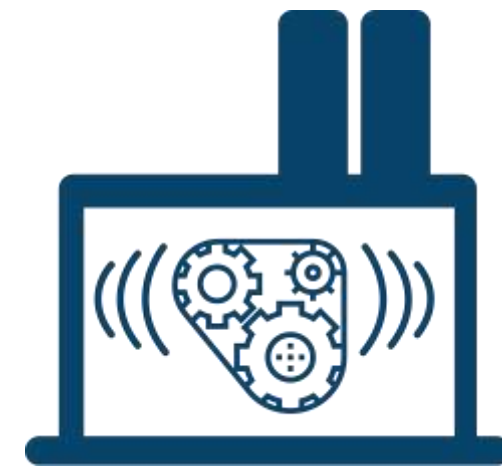


UTILIDAD

- Determinar las necesidades de **entrenamiento del personal o grupos de trabajo para la identificación de los peligros** y la valoración de los riesgos e implementar un programa adecuado para satisfacerlas.
- **Documentar** los resultados de la valoración.
- **Realizar evaluaciones higiénicas y/o monitoreos biológicos**, si se requiere.
- Tener en cuenta los **cambios en los procesos administrativos y productivos, procedimientos, personal, instalaciones, requisitos legales y otros**.
- **Tener en cuenta las estadísticas** de incidentes ocurridos y consultar información de gremios u organismos de referencia en el tema.

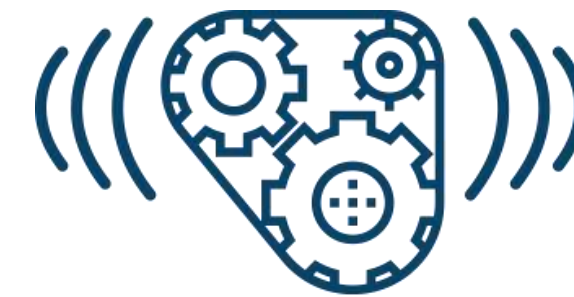


INTERVENCIONES



MEDIO

Por el cual se transmite el riesgo



FUENTE

Donde el riesgo se origina



PERSONAS

Que reciben el impacto de los riesgos

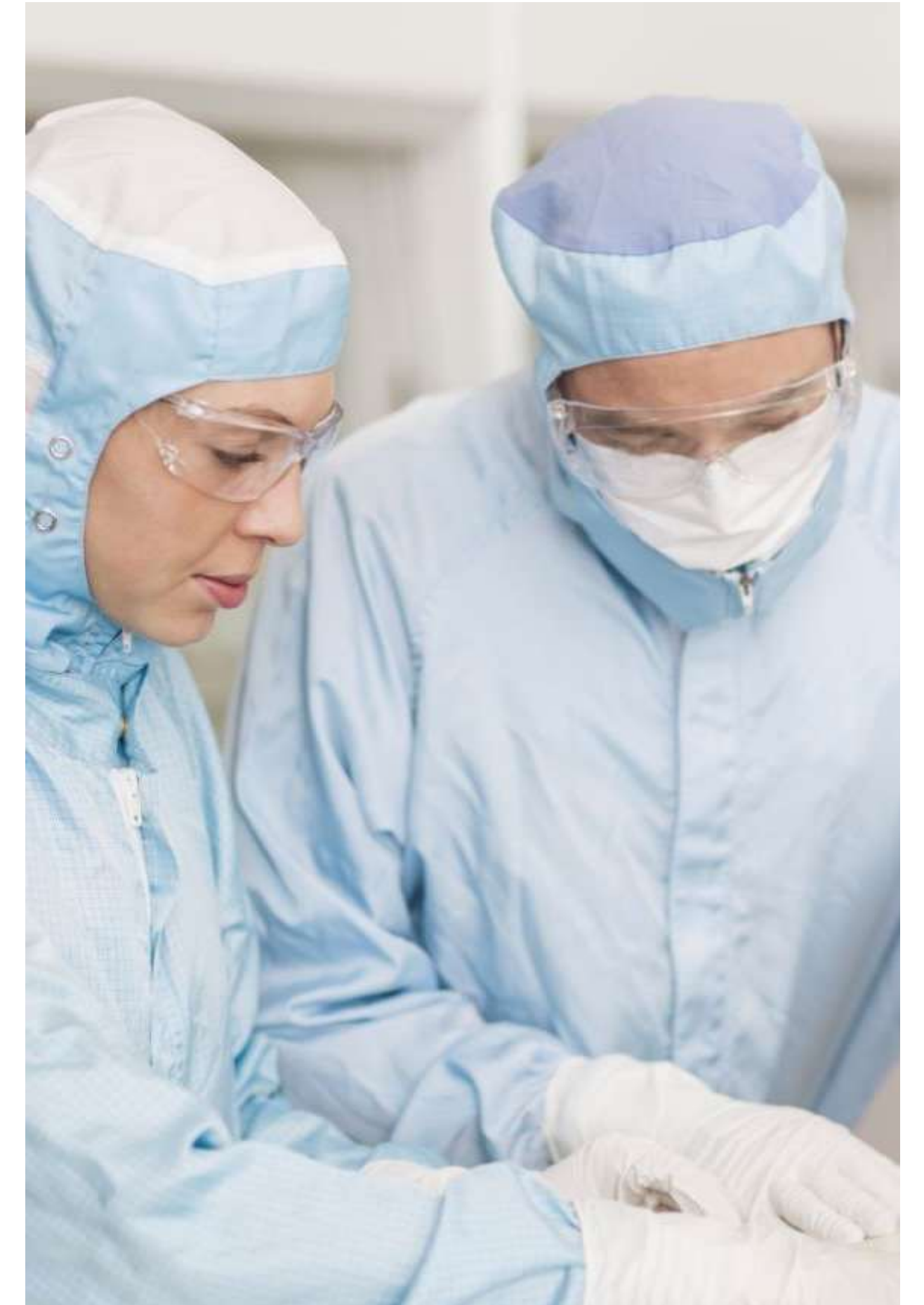
JERARQUIA DE CONTROLES

- **ELIMINACIÓN.**
- **SUSTITUCIÓN.**
- **CONTROL DE INGENIERIA.**
- **CONTROLES ADMINISTRATIVOS**
- **EPP**

INTERVENCIÓN

ACTIVIDADES DE HIGIENE

- Medición de contaminantes ambientales
- Diseño de sistemas de ingeniería para reducir o eliminar los riesgos en la fuente o el medio
- Saneamiento básico ambiental



INTERVENCIÓN

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD

- Diseños de ingeniería (guardas de seguridad, ayudas mecánicas)
- Selección de elementos de protección personal
- Investigación y control de incidentes y accidentes
- Mantenimiento preventivo - equipos - instalaciones
- Plan de emergencias
- Inspecciones planeadas



INTERVENCIÓN

ACTIVIDADES DE MEDICINA

- Exámenes - ingreso - periódicos – retiro
- Pruebas de valoración médica y seguimiento periódico a los trabajadores expuestos a factores de riesgo
- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica
- Registro de las ausencias por causas de salud
- Atención de primeros auxilios



INTERVENCIÓN

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

- Plan de inducción y entrenamiento (Estándares de seguridad por oficio)
- Capacitación según factores de riesgo
- Formación al Comité Paritario de S.S.T.



¿QUÉ ES LA GESTIÓN DE RIESGO?

Es un proceso de aplicación sistemática de métodos capaces de identificar, estimar, valorar con el fin de priorizar y tomar las acciones para el control de los mismos



GESTIÓN DE RIESGO



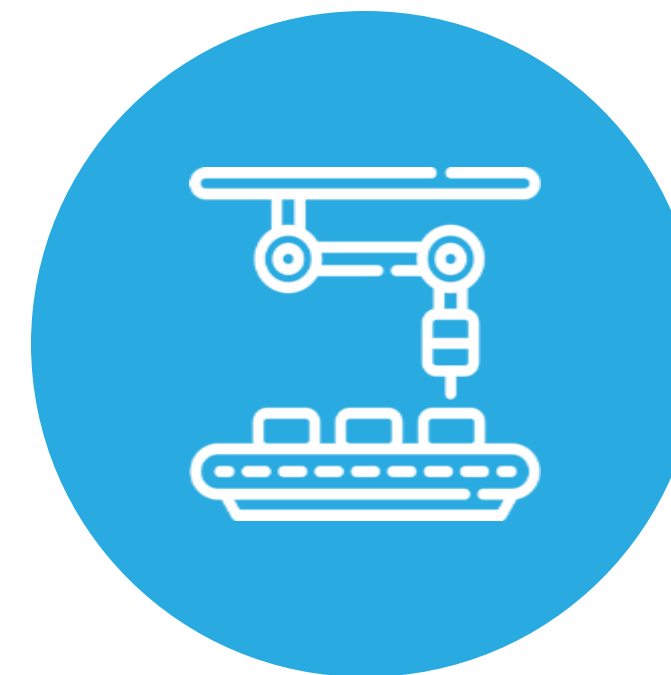
GESTIÓN DE RIESGO

ANALIZAR Y EVALUAR LOS RIESGOS

Determinar la Consecuencia para:



PERSONA



PROCESO



PROPIEDAD

¿CUALES SON LOS COSTOS DE UN ACCIDENTE?

COSTOS



TRABAJADOR



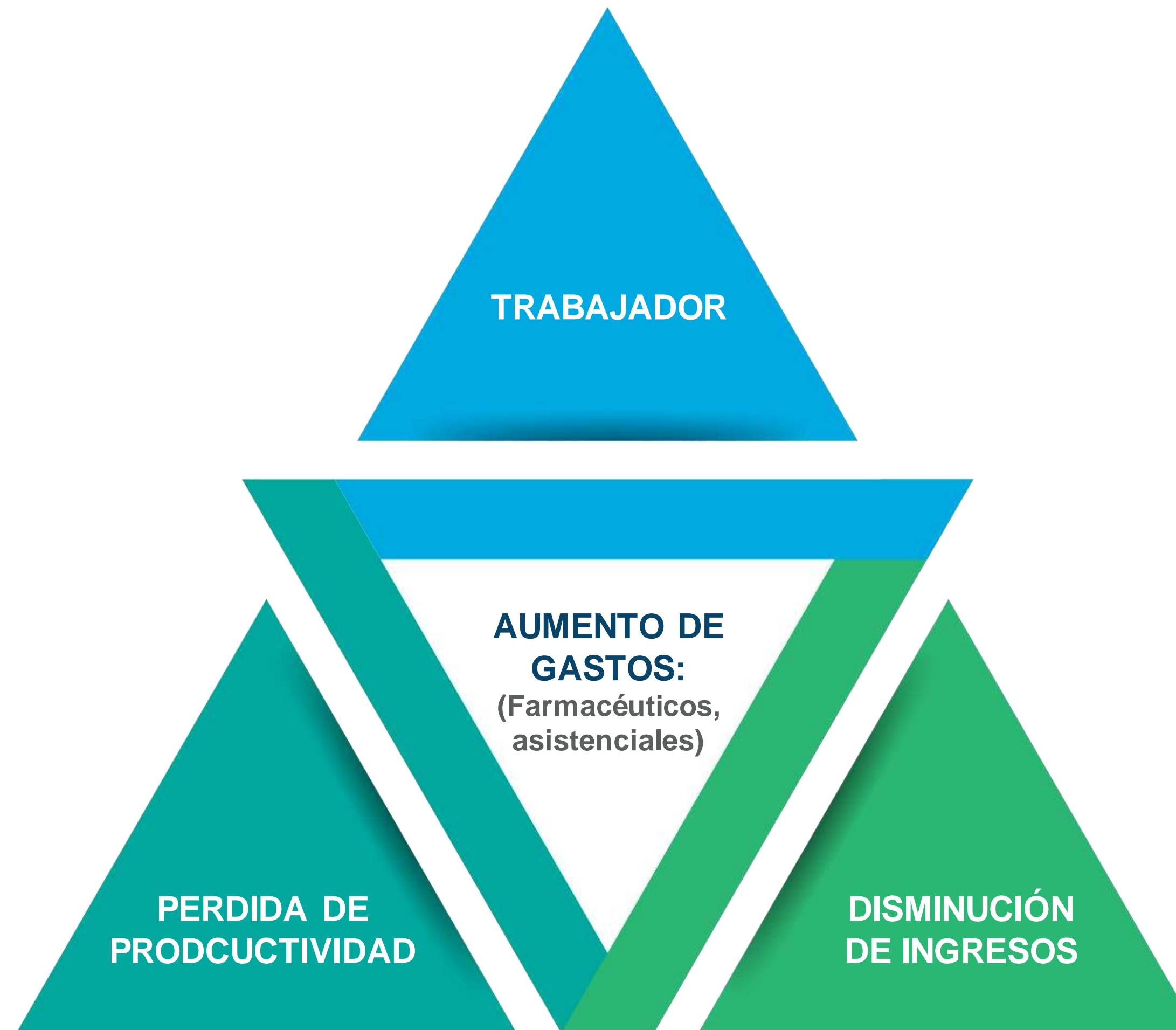
EMPRESA



SOCIEDAD

¿CUALES SON LOS COSTOS DE UN ACCIDENTE?

Trabajador



¿CUALES SON LOS COSTOS DE UN ACCIDENTE?



¿CUALES SON LOS COSTOS DE UN ACCIDENTE?

SOCIEDAD



PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 1 - Evaluación Inicial

**Paso 2 - Identificación de Peligro, Evaluación
Valoración de Riesgos y Gestión**

▶ **Paso 3 - Política y Objetivos de Seguridad y
Salud en el Trabajo**

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

```
graph LR; A[Definición de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo] --> B[Establecimiento de objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo]
```

Definición de Política
de Seguridad y Salud
en el Trabajo

Establecimiento de
objetivos de la Política de
Seguridad y Salud en el
Trabajo

POLÍTICA

- Se debe de establecer por escrito con alcance de todos sus centros de trabajo y trabajadores, independiente de su contratación o vinculación.
- Debe de comunicarse al COPASST
- **Requisitos:**
 - Compromiso de la empresa específica y apropiada para la naturaleza de sus peligros y tamaño de la organización, concisa, clara, fechada y firmada por el representante legal, difundida a todos los niveles de la organización, revisada como mínimo una vez al año
- **Objetivos:**
 - Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos, establecer controles, proteger la seguridad y salud de los trabajadores con mejora continua
 - Cumplir la normatividad nacional vigente

COPASST - RESOLUCION 2013 DE 1986

- Organización y funcionamiento de los COPASST en los lugares de trabajo.
- Compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- El empleador designará anualmente al Presidente.
- COPASST en pleno elegirá al secretario.

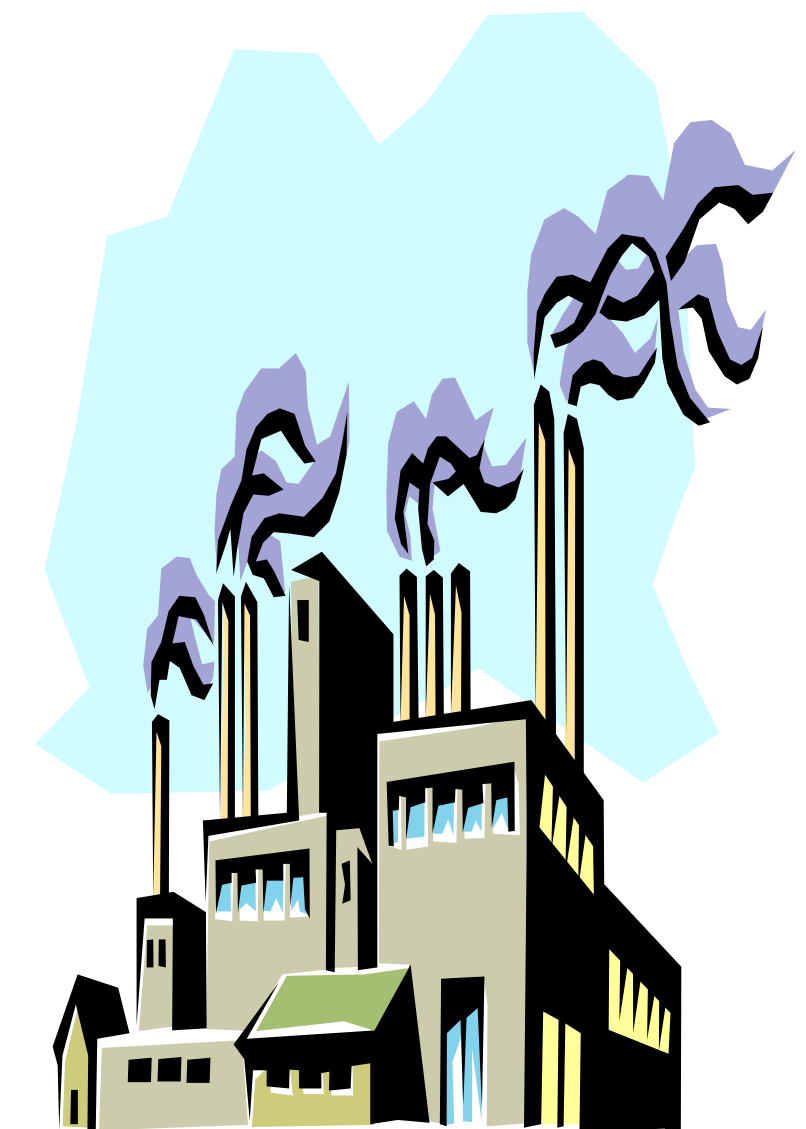
No se ocupara de:

- Tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral
- Problemas de personal
- Disciplinarios o sindicales.

ESTRUCTURA DEL COPASST

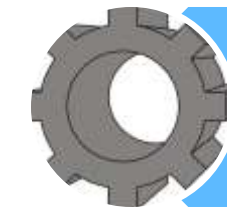
- El periodo de los miembros del Comité es de dos (2) años y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de uno de los miembros para el funcionamiento del Comité.
- EL NÚMERO DE REPRESENTANTES POR CADA UNA DE LAS PARTES DEPENDE DEL NUMERO DE TRABAJADORES:

		EMPLEADOR	TRABAJADOR
• 10 a 49	→	1	1
• 50 a 499	→	2	2
• 500 a 999	→	3	3
• 1000 o más	→	4	4

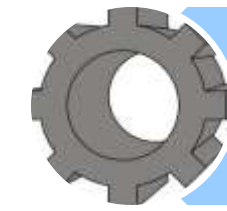


CON MENOS DE 10 UN VIGÍA OCUPACIONAL

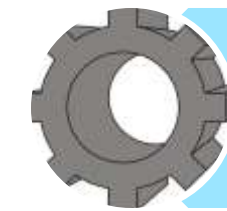
FUNCIONES DEL COPASST



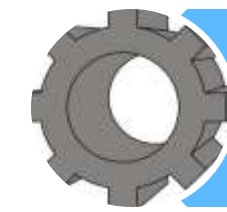
PROPONER LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE PROCUREN Y MANTENGAN LA SALUD EN LOS LUGARES Y AMBIENTES DE TRABAJO.



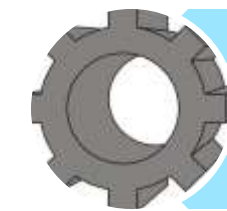
PROPONER Y PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL.



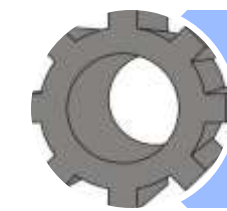
VIGILAR EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.



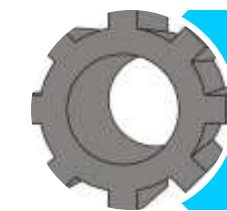
COLABORAR EN EL ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y PROPONER MEDIDAS CORRECTIVAS.



VISITAR PERIÓDICAMENTE LOS LUGARES DE TRABAJO E INSPECCIONAR LOS AMBIENTES, MÁQUINAS, EQUIPOS, APARATOS.



ESTUDIAR Y CONSIDERAR LAS SUGERENCIAS DE LOS TRABAJADORES



SERVIR COMO ORGANISMO DE COORDINACIÓN ENTRE EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES



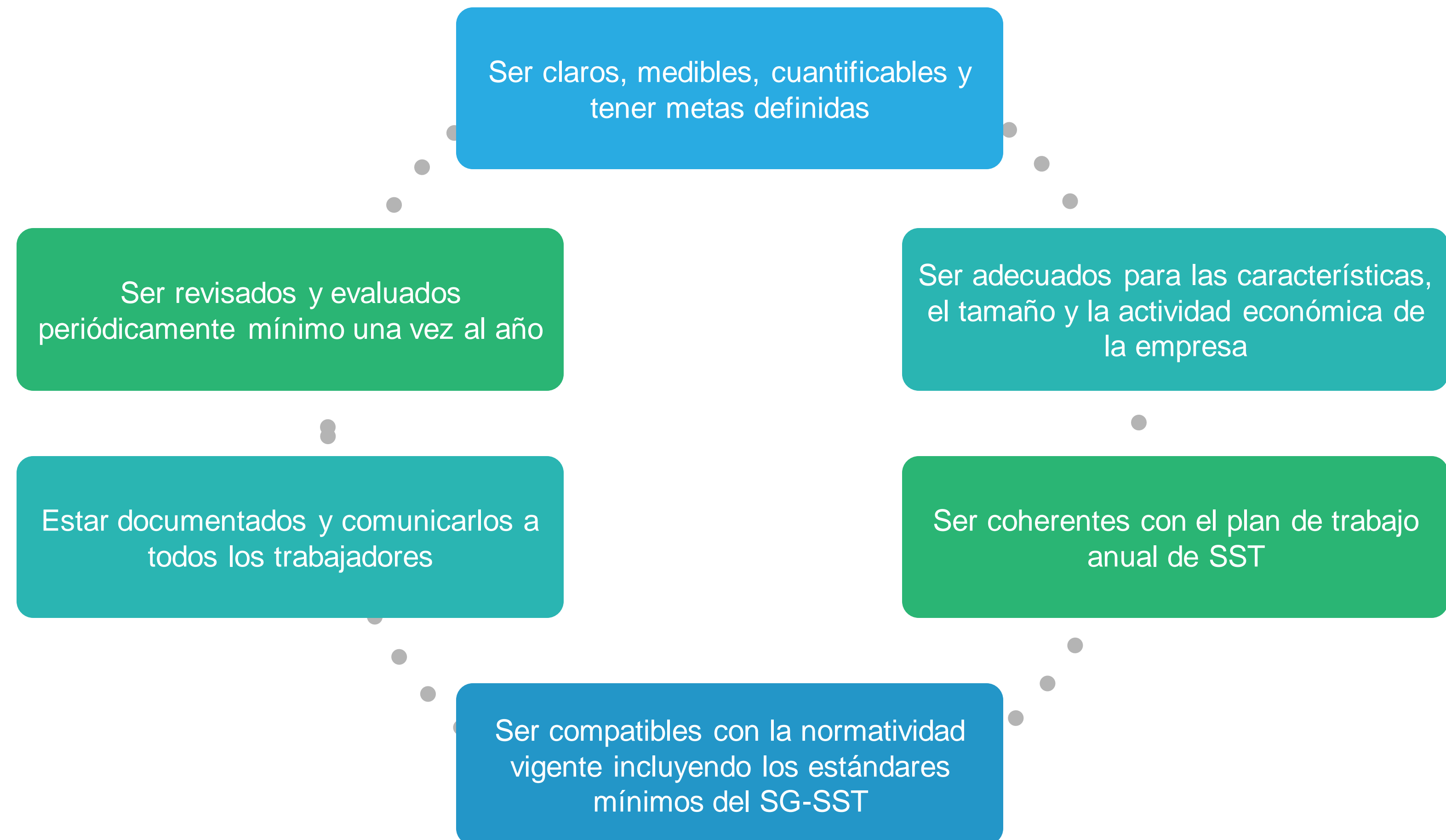
SOLICITAR INFORMES SOBRE ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

OBJETIVOS DEL SG-SST

Cada empresa debe establecer los objetivos del SG-SST, para lo cual se debe tener en cuenta:



CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SG-SST



PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 2 - Identificación de Peligro, Evaluación
Valoración de Riesgos y Gestión

Paso 3 - Política y Objetivos de Seguridad y
Salud en el Trabajo

▶ **Paso 4** - Plan de Trabajo Anual y Asignación de
Recursos

PLAN DE TRABAJO ANUAL Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Es necesario diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, el cual contemplara información de entrada, como por ejemplo:

- Evaluación inicial.
- Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Resultados de las auditorías internas.
- Revisiones por la alta dirección.
- Acciones preventivas y correctivas.
- Entre otras

PLAN DE TRABAJO ANUAL Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

En el Plan de trabajo anual del SG-SST de cada empresa se debe identificar como mínimo lo siguiente:

- Metas.
- Responsabilidades.
- Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario).
- Cronograma de actividades.



EJEMPLO PLAN DE TRABAJO ANUAL

PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST						
META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS			FECHA DE REALIZACIÓN
			FINANCIERO	TÉCNICO	PERSONAL	
Lo que quiero cumplir.	Son las acciones para lograr las metas establecidas	Alta Gerencia. Responsable del SG-SST. COPASST Brigada de Emergencia. ARL. O cualquier otro actor del SG-SST.	Cada empresa debe asignar los recursos financieros destinados para la SST, para realizar las actividades planeadas.	Estos sirven como herramientas e instrumentos para la realización de las actividades.	Para la realización de las actividades se debe contar con el apoyo del recurso humano.	Se puede estipular como: Mes Semana Fecha exacta
EJEMPLO DE ELABORACIÓN						
Cumplir con la normatividad vigente en cuanto a SG-SST	Elaborar la Matriz de Requisitos Legales	Responsable del SG-SST.	-	-	Abogado o Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Enero - 2015
	Realizar la revisión anual de la Matriz de Requisitos Legales	Responsable del SG-SST, COPASST o Vigía de SST.	-	-	Responsable del SG-SST de la empresa.	Enero 2016
Elaborado por:			Aprobado por:			Fecha de aprobación:
Responsable del SG-SST			Alta Gerencia			dd/mm/aaaa

El plan de trabajo debe ser firmado por el Responsable del SG-SST y el empleador

PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 3 - Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 4 - Plan de Trabajo Anual y Asignación de Recursos

▶ **Paso 5 - Programa de Capacitación Entrenamiento Inducción Reinducción en SST**

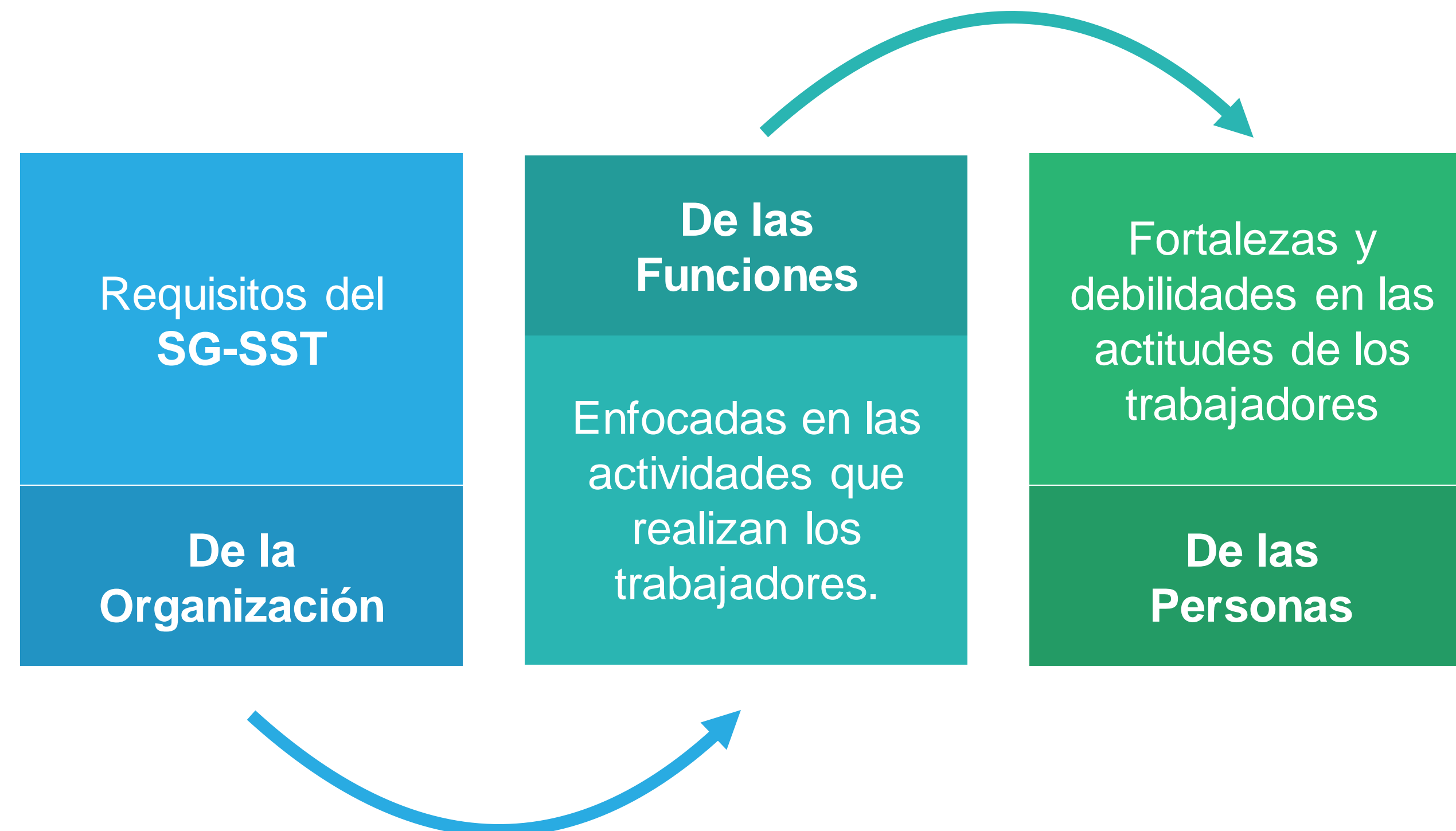
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ENTRENAMIENTO INDUCCIÓN REINDUCCIÓN EN SST

Se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.

- Identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST, por nivel y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- Temas mínimos por grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores).
- Objetivo.
- Alcance.
- Contenido.
- Registros de las personas a capacitar.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ENTRENAMIENTO INDUCCIÓN REINDUCCIÓN EN SST

Para determinar las necesidades del Programa de Capacitación se debe tener en cuenta las competencias requeridas por los trabajadores para el desempeño seguro de su labor.



DEBERES DEL EMPLEADOR CON RELACION A LA CAPACITACION EN SST

- 1 Definir los requisitos de conocimiento y práctica en SST necesarios para sus trabajadores
- 2 Adoptar y mantener disposiciones para que los trabajadores cumplan con estos requisitos (selección y capacitación) con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 3 Desarrollar un programa de capacitación que sea extensivo a toda la organización sobre la identificación de los peligros y riesgos.
- 4 El plan de capacitación debe estar documentado y ser impartido por personas idóneas conforme a la normatividad vigente.
5. Brindar la inducción sobre los aspectos del SG-SST a todo trabajador que ingrese a la organización
6. Revisión mínimo una vez al año con la participación de la alta dirección de la empresa, y el comité paritario o vigía de SST

COMUNICACIÓN PQR

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:



PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

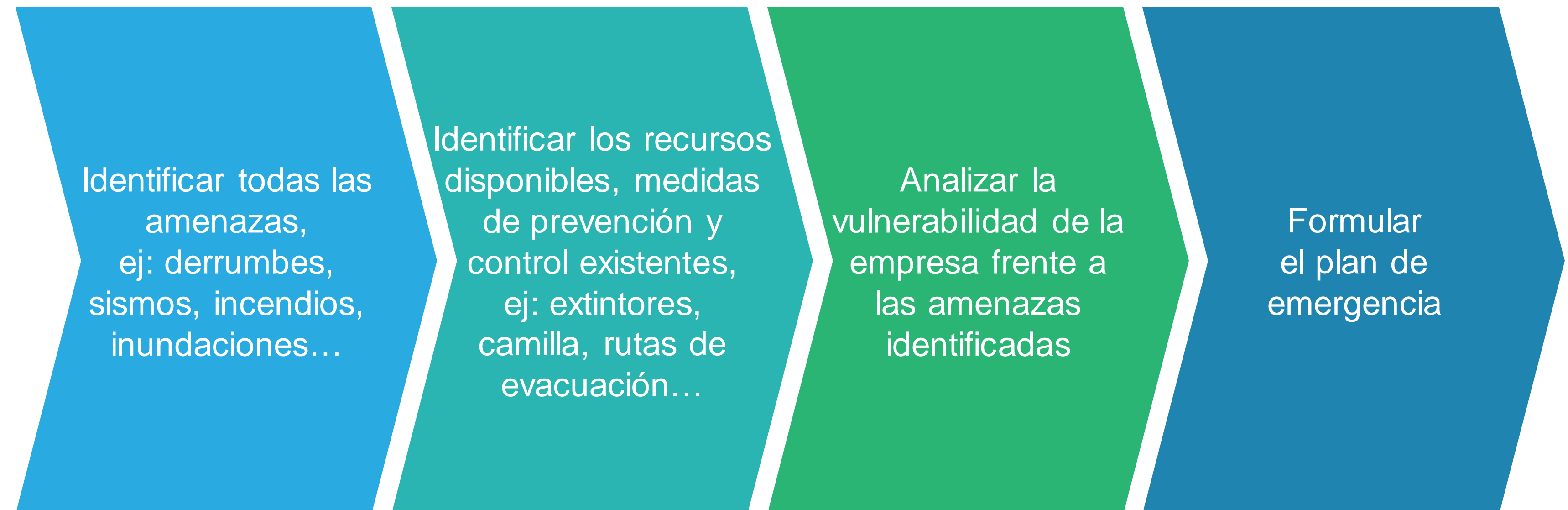
Paso 4 - Plan de Trabajo Anual y Asignación de Recursos

Paso 5 - Programa de Capacitación Entrenamiento Inducción Reinducción en SST

▶ **Paso 6** - Prevención Preparación y Respuesta Ante Emergencias

PLAN PREVENCIÓN PREPARACIÓN RESPUESTA A EMERGENCIAS

Cada empresa puede articularse con las instituciones locales, regionales Ej:
Bomberos, Cruz Roja, Defensa Civil, Fondo Nacional de Gestión del Riesgo etc.



PASOS PARA TENER EN CUENTA

1 Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.

4 . Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.

7 . Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.

2 Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir, controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.

5 Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.

8 Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.

3 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.

6 . Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.

9 . 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 la zona donde se ubica la empresa.

PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 5 - Programa de Capacitación Entrenamiento
Inducción Reinducción en SST

Paso 6 - Prevención Preparación y Respuesta
Ante Emergencias

▶ **Paso 7** - Reporte e Investigación de ATEL

INVESTIGACION DE INCIDENTES, AT Y EL

- Conformar equipo investigador – Capacitar .
- Establecer causas del evento ej: Diagrama causa efecto. Teoría 5 W, Lluvia de ideas, Espina de Pescado etc.
- El resultado de la investigación permite
 1. Identificar y documentar las deficiencias que es el soporte implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora.
 2. Informar los resultados.
 3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes AT y EL.
 4. Alimentar el proceso de revisión.

INVESTIGACION ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO

- Comité especial, jefe inmediato o supervisor del afectado, representante del COPASST, responsable del SG y SST.
- AT mortal, profesional de SO con Licencia.
- Se investiga todo IT y AT 15 días siguientes a la ocurrencia.
- Adoptar metodología. Formato de investigación.
- Medidas Correctivas, seguimiento a las acciones.
- Remitir ARL investigación de AT mortales y graves, 15 días calendario.

RESOLUCIÓN 1401/07

- Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del AT o Incidente que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.
- Causas básicas - inmediatas .
- Resolución 2851/15

PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 6 - Prevención Preparación y Respuesta
Ante Emergencias

Paso 7 - Reporte e Investigación de ATEL

▶ **Paso 8** - Adquisición de Bienes Contratación de
Servicios

ADQUISICIONES

La empresa debe establecer y mantener un procedimiento para adquisiciones, compras, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa. Ejemplo compra de EPP,



EN CONTRATACION PROVEEDORES, CONTRATISTAS

Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación. Ej: Proveedores de Salud Ocupacional exámenes médicos.

- Procurar canales de comunicación para la SST.
- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Informar previo al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo.
- Informar sobre los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos.
- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 7 - Reporte e Investigación de ATEL

Paso 8 - Adquisición de Bienes Contratación de Servicios

▶ **Paso 9** - Medición y Evaluación de la Gestión

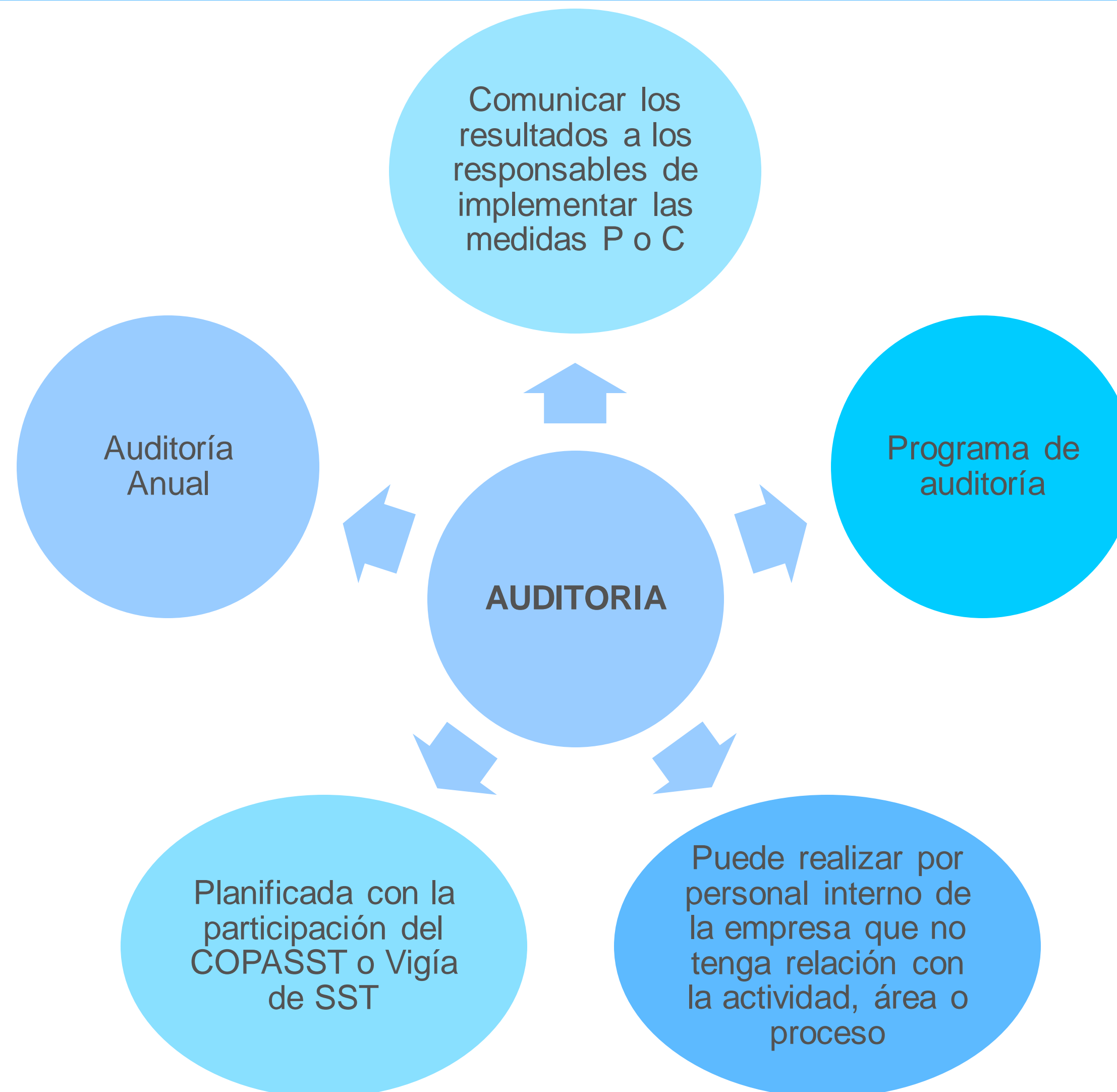
INDICADORES QUE MIDEN CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

- **De estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a Recursos para el SG SST. Ej. política, objetivos, plan de trabajo anual, responsabilidades, recursos (físicos, humanos, financieros), emergencias, copasst, capacitación.
- **De proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación. Ej. Evaluación inicial, ejecución de: de Plan de Trabajo anual, Plan de capacitación, Plan Emergencias. Registro estadístico de ATEL, ausentismo, cumplimiento reportes FURAT, conservación documentación.
- **De resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación y la aplicación de recursos propios. Ej. Cumplimiento requisitos normativos, de plan de trabajo anual, evaluación NC.
- Los indicadores verifican el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias.

FICHA TECNICA PARA CADA INDICADOR

Definición del indicador	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento del plan de trabajo anual
Interpretación del indicador	<ul style="list-style-type: none">• Es un indicador de proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades planificadas
Limite del indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado	<ul style="list-style-type: none">• Cumple > al 90%• En riesgo > 80% y < 90%• Critico < 80%
Método de calculo	<ul style="list-style-type: none">• $(\text{Numero de actividades ejecutadas} / \text{Numero de actividades programadas del plan de trabajo anual}) * 100$
Fuente de información para el calculo	<ul style="list-style-type: none">• Plan anual de trabajo y soportes
Periodicidad del reporte (Cada cuanto se va a analizar)	<ul style="list-style-type: none">• Trimestral
Personas que deben conocer el resultado	<ul style="list-style-type: none">• Empleador y responsable del SG-SST

AUDITORÍA INTERNA DEL SG-SST



SE AUDITA

-  Cumplimiento de la política
-  Resultado de los indicadores, de estructura, proceso y resultado
-  Participación de los trabajadores
-  Desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
-  Mecanismo de comunicación
-  Planificación, desarrollo aplicación
-  Gestión del cambio
-  Proceso de investigación de incidentes, AT y EL




PASOS PARA LA IMPLEMENTACION

Paso 8 - Adquisición de Bienes Contratación de Servicios

Paso 9 - Medición y Evaluación de la Gestión

▶ **Paso 10** - Acciones Preventivas o Correctivas

MEJORAMIENTO



**Acciones
preventivas y
correctivas**

**Mejora
Continua**

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

- Identificar y analizar las causas de las no conformidades
- Adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas – Deben estar documentadas y ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento



FUENTES PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Cumplimiento de los objetivos del SG SST
- Resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados
- Resultados de la auditoria
- Recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- Resultados de los programas de promoción y prevención
- Resultado de la supervisión realizado por la alta dirección
- Cambios en legislación que apliquen



PLAN DE ACCIÓN

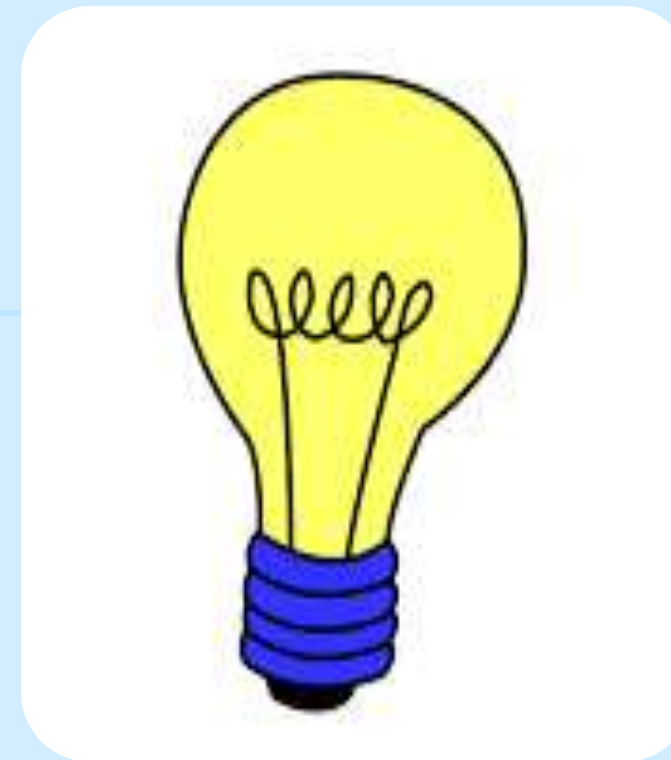


DECRETO 052 DE 2017 TRANSICION

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional **por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017** y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación, conforme a estándares mínimos:

- 1 EVALUACION INICIAL
- 2 PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA EVALUACION INICIAL
- 3 EJECUCION DEL SGSST
- 4 SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA
- 5 INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Pasos para su Implementación



Fase I
Evaluación preliminar

Se identifica el estado actual de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

De Junio a agosto de 2017

Fase II
Planeación del SG-SST

Se realiza la planeación del sistema de gestión integrado y se generan todos los documentos solicitados por la norma

Septiembre a diciembre de 2017

Fase III
Implementar el SGSST

Se priorizan las actividades con la alta dirección y se establece el plan anual de seguridad y salud en el trabajo.

Enero a diciembre de 2018

Fase IV
Aprobación del SGSST

Se capacita al personal en el manejo de evidencias del SG-SST y se recibe la aprobación de la ARL

De enero a marzo de 2019

Fase V
Inspección, vigilancia y control

Abril de 2019 en adelante



¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS?

- Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se **establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa**, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. Definición del Art. 5 Decreto 2923/11 Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales quedo inmerso y Art. 2.2.4.7.5 Decreto 1072 de 2017.

ESTANDARES MINIMOS SG SST

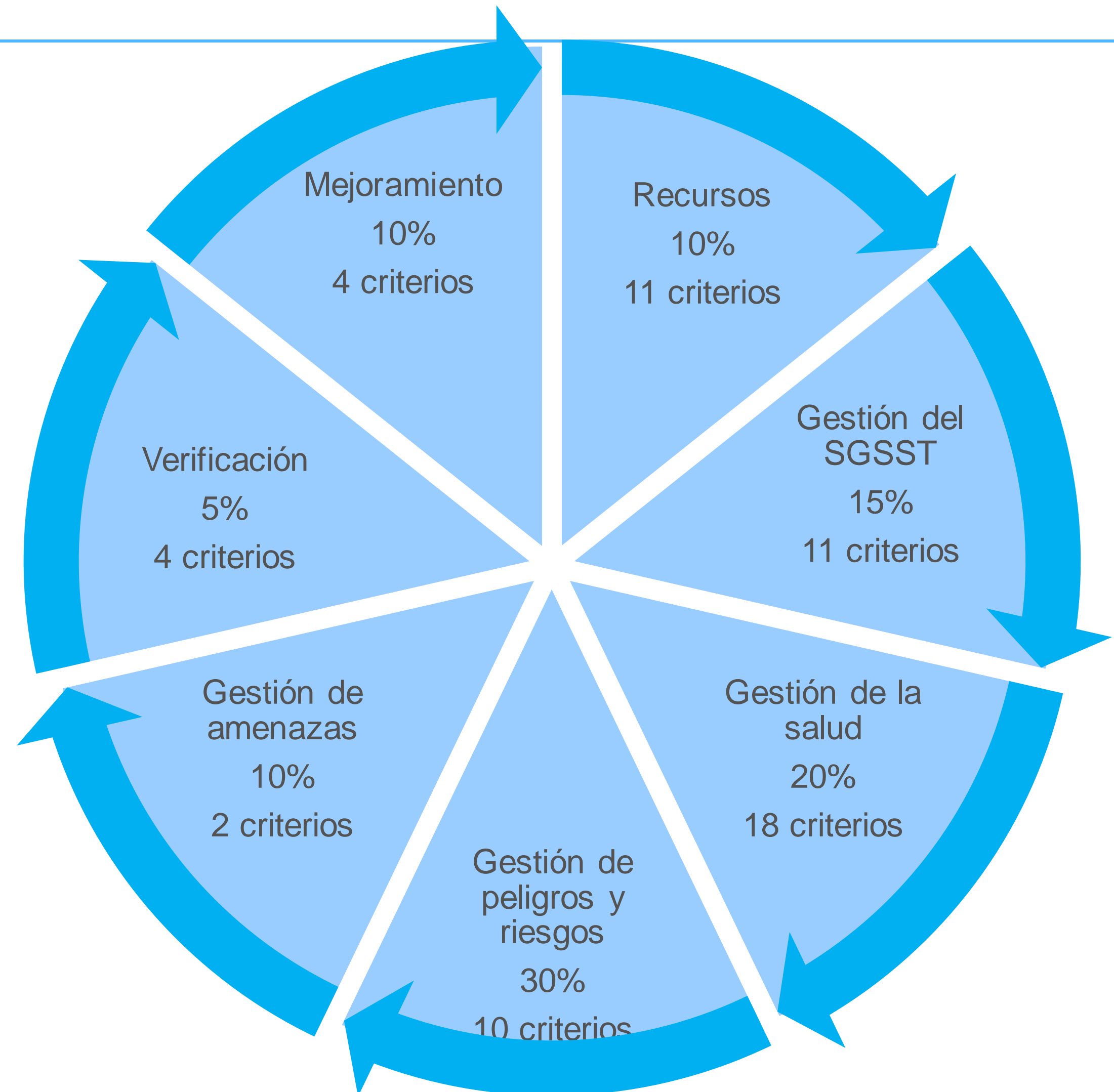
Temáticas

Alguno de los temas con mayor relevancia que abarca las Resolución 1111 de 2017 son:

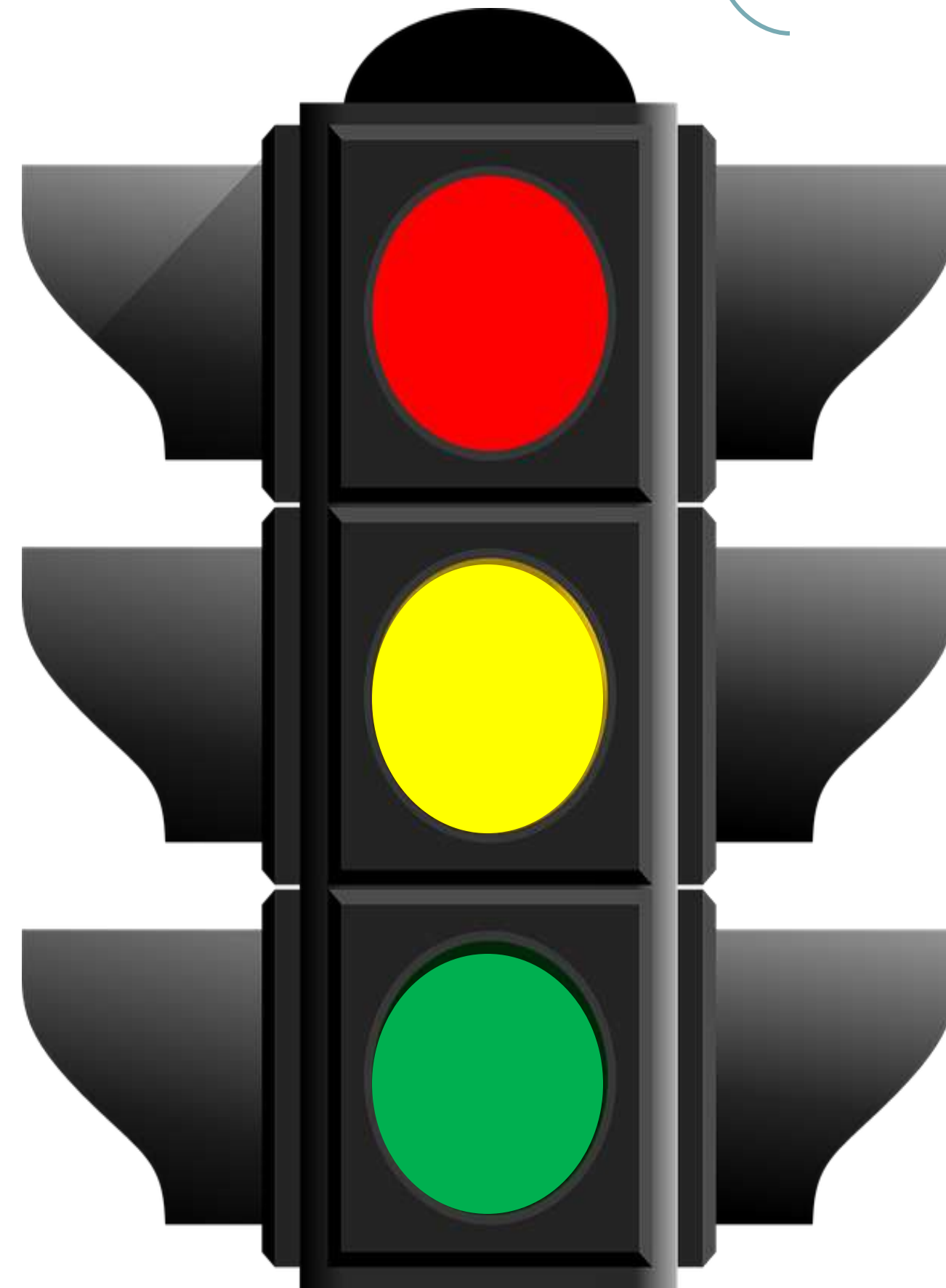
- Perfil del responsable del diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- Obligatoriedad de la licencia en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo para el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.
- Entidades que pueden prestar apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la micro y pequeña empresa.
- Sistema de Acreditación en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas
- Obligaciones del empleador o contratante
- Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019.
- Tabla de Valores de los Estándares Mínimos
- Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA DE VALORES

- 7 Estándares
- 60 criterios a verificar



ESTÁNDARES MÍNIMOS – SISTEMA DE CALIFICACIÓN



Puntaje
obtenido
menor o igual
a 60%



Puntaje
obtenido
entre 61 y
85%



Puntaje
obtenido
mayor o igual
al 86%



GRACIAS

Gloria Jenny Ramos Vasquez

Febrero 2018