



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL *INSTRUCTIVO ELABORACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO* DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, CON RELACIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE DEL SG-SST.

MARTHA JANNETH HERRERA ALMARIO

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería

Bogotá D.C. Colombia

2014

PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL *INSTRUCTIVO ELABORACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO* DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, CON RELACIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE DEL SG-SST.

MARTHA JANNETH HERRERA ALMARIO

Monografía presentada como trabajo final de grado para optar por el título de:

Especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo

Director:

Dr. Rer. Pol. Jorge Hernando Molano Velandia

Línea de investigación:

Gestión Organización y Regulación de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería

Bogotá D.C. Colombia

2014

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento infinito a mis padres que me han guiado hacia mis logros y aciertos, con su apoyo, su esfuerzo y sus sabios consejos.

A la Universidad Nacional de Colombia, fuente de conocimiento, cultura y diversidad, por la oportunidad de hacer parte de ella.

A mis profesores, en especial a mi tutor el Dr. Rer. Pol. Jorge Hernando Molano Velandia, quien dirigió y apoyó este proceso.

RESUMEN

Se realizó un estudio de perspectiva analítica, cualitativa y descriptiva, para evaluar: el *Instructivo elaboración del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo* de una empresa pública de formación para el trabajo y efectuar su correspondiente actualización con relación a la normativa vigente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello se desarrolló una matriz comparativa del instructivo en mención frente al sistema tanto en la parte normativa como en la estructura del mismo, como se plantea en el Decreto 1443 de 2014.

El análisis del instructivo identificó los componentes utilizados por la Entidad objeto de estudio, mientras la matriz comparativa se enfocó en revisar la matriz legal utilizada por la empresa, la vigencia y los temarios aplicados en su “*Sistema de SST*” el cual más adelante se propone evolucionar al sistema indicado en la norma.

Se encontró que la entidad, en su última actualización, ha realizado cambios significativos en el *programa de SST* con respecto a la Ley 1562 de 2012 tanto en la matriz normativa como en el desarrollo del mismo; sin embargo, aún sigue utilizando, terminología anterior a la indicada por la mencionada Ley. Así mismo, el instrumento en mención requiere una mayor actualización normativa tanto en la Matriz Legal como en el desarrollo de su “sistema”, sobre todo en lo relativo a las reglamentaciones de la descrita Ley. Esto se debe, en parte, a que la última actualización realizada por la entidad fue para el año 2013 y anterior a la entrada en vigencia de las mencionadas reglamentaciones.

En el mismo sentido, la evaluación del instrumento evidencia que no se requiere una mayor reestructuración del mismo; aun así, en su esencia, si es necesario orientar el contenido desde el enfoque de programa hacia el actual sistema que establece el precitado Decreto 1443 de 2014.

Palabras clave:

Seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, gestión, sistema de gestión, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, instructivo.

ABSTRACT

A study of analytical, qualitative and descriptive perspectives was conducted to evaluate the instructional health and safety development program in the workplace of a public company, their training program and their corresponding update regarding the current regulations Management System safety and Health at Work. In order to do a comparative matrix of the instructional, mention was made in front of the system both in the normative part and the structure of the proposed Decree 1443 of 2014.

The analysis identified instructional components used by the entity under study, while the comparative matrix focused on reviewing the legal matrix used by the company, its validity and agendas applied in their "HSW system " which later proposed an evolution like that indicated in the standard system.

It was found that the entity in its latest update has made significant changes to its system of HSW with respect to the 1562 Act 2012 both its parent legislation and the development thereof;

whilst, however, still using terminology prior to that indicated by the said Act. Likewise, the instrument in question requires an update of regulations both in its Legal Matrix and the development of its system, especially with regard to the regulations of the Law described. This, in part, is because the last update by the entity was 2013 and before the entry of the said regulations came into force

Similarly, from the evaluation of the instrument, it is evident that further restructuring of the entity is not required, but at its core if necessary guide your content from the program approach to the current system established by the aforementioned Decree 1443 of 2014.

Keywords:

Health and safety at work, occupational hazards, management, system management, health and safety at work, instructive

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE ILUSTRACIONES	10
LISTA DE SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
Formulación del problema	14
Descripción del problema	14
Justificación.	17
Objetivos	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos.....	18
1. MARCO TEÓRICO	19
1.1 Antecedentes e historia de la institución.....	19
1.1.1 Entorno Institucional (Ministerio de Educación, 2012), (Entidad Pública de Formación para el Trabajo).....	19
1.1.2 Historia (Ministerio de Educación, 2012), (Entidad Pública de Formación para el Trabajo)	20
1.2 Marco conceptual	21
1.2.1 Instructivos:.....	21
1.2.2 Manuales de calidad:.....	22
1.2.3 Sistema:	22

1.2.4	Gestión:	22
1.2.5	Sistema de Gestión:.....	22
1.2.6	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
1.3	Componentes del sistema de gestión de SST	23
1.4	Matriz legal Sistema de Gestión SST.....	23
1.4.1	Normas y organismos internacionales con relación SGSST.....	23
1.4.2	Normas técnicas nacionales del SG-SST.....	25
1.4.3	Legislación con referencia al SG-SST en Colombia y sus principales cambios.	26
1.5	Matriz legal Sistema de Gestión SST de la institución objeto de estudio.....	37
2.	METODOLOGÍA - EVALUACIÓN DEL INSTRUCTIVO ELABORACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SST DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE ESTUDIO.....	42
2.1	Componentes del instructivo actual de la institución objeto de estudio	42
2.2	Matriz comparativa del instructivo frente a las normas que orientan el SGSST vigente.	45
2.3	Matriz comparativa componentes del Sistema de Gestión de SST.....	51
3.	ACTUALIZACIÓN DEL INSTRUCTIVO ELABORACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SST DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE ESTUDIO.	52
3.1	Propuesta de Actualización Instructivo Elaboración Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo de una empresa pública de formación para el trabajo.....	52
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53

4.1	Hallazgos.....	53
4.2	Recomendaciones.....	54
	ANEXO	56
	REFERENCIAS	89

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Análisis de la matriz legal de la entidad frente a las normas vigentes.	45
Ilustración 2 Componentes del sistema de Gestión	51
Ilustración 3 resumen de la propuesta:	52

LISTA DE SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS

Abreviatura	Término
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo
SG:	Sistema de Gestión
SG- SST:	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
ICONTEC	(Instituto Colombiano de Normas Técnicas)
SGRP:	Sistema General de Riesgos Profesionales
SGRL:	Sistema General de Riesgos Laborales
ARP:	Administradoras de Riesgos Profesionales
SOGC – SGRL:	Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
IBC:	Ingreso base de cotización
EPS:	Entidad Promotora de Salud
COPASST:	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
SMMLV:	Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
SGSSS:	Sistema General de Seguridad Social en Salud
PHVA:	Planear Hacer Verificar Actuar

INTRODUCCIÓN

En el curso del surgimiento de las normas que han dado lugar al ahora Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (en adelante SG-SST), las empresas se ven en la necesidad de cumplir con los lineamientos de dicha normatividad y por tanto evolucionar de sus antiguos programas de salud ocupacional al actual sistema, no solo como un mero cumplimiento legal, sino como la obligación de proteger la salud e integridad de sus trabajadores de la exposición a las condiciones y medio ambiente de trabajo que se subyacen de la propia actividad de la entidad.

Es así como en este trabajo se propuso la actualización del *instructivo elaboración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo* de una institución pública de formación para el trabajo, a través de la revisión del mismo frente a la actual normativa.

Por consiguiente, el presente documento presenta cuatro capítulos en los cuales se desarrolla el logro de los objetivos señalados para presentar la propuesta de actualización ya mencionada:

En el primer capítulo se presenta, un marco teórico que contiene los antecedentes de la institución, el entorno institucional y un marco conceptual de los nombres o procesos entendidos desde el actual sistema de gestión. Dicho marco conceptual se presenta para orientar el desarrollo del documento desde la comprensión de la institución objeto de estudio hasta los temas que se piensan desarrollar en torno a ella.

Una vez definido el tema conceptual, en el segundo capítulo se plantea la metodología utilizada para llevar a cabo la actualización del señalado instructivo y la cual se propone a través

de la realización de la revisión de los componentes del mismo mediante una matriz comparativa con relación al nuevo SGSST y a las normas que lo estructuran.

En consecuencia, en el tercer capítulo se plantea la propuesta de actualización derivada del análisis del instructivo actual frente a los parámetros de la vigente normatividad.

Al final, el cuarto capítulo presenta unas conclusiones y recomendaciones derivadas del desarrollo del presente estudio.

Evidentemente uno de los propósitos del documento aquí presentado, es la aplicación de los conocimientos adquiridos a lo largo del programa a un problema puntual, evidenciando la apropiación del conocimiento.

Así mismo, el presente estudio se realiza con el objeto de facilitar las condiciones necesarias a la entidad objeto de éste, para el cumplimiento de los requerimientos normativos actuales en pro del bienestar integral de sus trabajadores.

Finalmente, se pretende, alrededor de la metodología planteada, dejar instrumentos o recopilaciones que sirvan de base para la aplicación de otros estudios relacionados con el SGSST.

Formulación del problema

Se requiere una revisión y actualización del existente *instructivo Elaboración del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo* de una institución pública de formación para el trabajo, a raíz del surgimiento de reglamentación nacional reciente en el SG-SST.

Descripción del problema

El paradigma de la Salud Ocupacional frente al actual SG- SST: La realidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad, desborda los conceptos iniciales incluidos en la Salud Ocupacional, la cual concebía las condiciones de los trabajadores bajo la óptica intralaboral de: la higiene, la ergonomía y las condiciones físicas, entre otros, sin proporcionar elementos para el abordaje de la relación salud trabajo desde un ámbito integral que incluyera factores emergentes derivados de la evolución socioeconómica, tales como la calidad de vida, la estabilidad y el estrés laboral y factores Psicosociales del trabajador, producto de la evolución de los servicios dentro de la actividad económica, con cada vez un mayor porcentaje de trabajadores frente a los tradicionales sectores productivos.

Debido a esto, el 11 de julio de 2012, se expidió la Ley 1562, *por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales*, y a partir de ella, han surgido un número de reglamentaciones entre las que se encuentra el Decreto 1443 de 2014 *del Ministerio de Trabajo por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del SG-SST, en las empresas privadas y públicas, los contratantes bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener la cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y en misión.*

En consecuencia, esta normatividad obliga a las empresas a sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establecido en el precitado Decreto.

De tal manera que, dependiendo de la cantidad de empleados, las empresas tienen un plazo para dar cumplimiento a la norma, de hasta treinta (30) meses; sin embargo, hasta el vencimiento de estos plazos, las empresas deberán seguir dando cumplimiento a la Resolución 1016 de 1989.(Ministerio de Trabajo, 2014)

En el mismo sentido, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, como compromiso de la alta dirección, debe estar claramente identificada en la planeación estratégica de la entidad y reflejada en todos sus procesos, abordando las necesidades de los diferentes centros que la componen.

Igualmente, un adecuado y efectivo sistema de gestión fortalece las acciones de crecimiento humano, valores y competencias para la vida, entre los grupos de interés del área mencionada.

Ahora bien, un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo bajo el enfoque epistémico de la teoría de sistemas (Ludwig Von Bertalanffy), evidencia la necesidad de sinergia entre las partes que componen la organización, con el fin de obtener los objetivos propuestos. Dicho enfoque nos sugiere que la seguridad y salud en el trabajo, no es un departamento, un ente aislado de la organización o, más aún un profesional, sino una serie de factores, elementos e interdisciplinas que interactúan e involucran a toda la entidad y que requieren una suerte de procesos administrativos (ciclo PHVA), más allá de la aplicación técnica, para con ello asumir la

gestión de la SST a través de la toma de decisiones efectivas y oportunas encaminadas al bienestar de la entidad y, como parte de ella, de su valioso recurso humano, basadas en información puntual.

Si bien la entidad objeto de estudio es de nivel nacional, esta a su vez, presupuestalmente está dividida por seccionales incluido el presupuesto para seguridad y salud en el trabajo. Es así que el objetivo general del programa vigente, es: *“preservar, promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental, y social de todos los servidores y contratistas haciendo de la seguridad y salud en el trabajo el motor generador del mismo, ciñéndose a las directrices trazadas por las reglamentaciones y normas legales vigentes en esta materia”* (Programa de S.O. Empresa Pública de Formación para el Trabajo). En el entendido de que el proceso se estructure de manera estratégica, éste impactará de positivamente a todos y cada uno de los componentes de la estructura organizacional.

En resumen, este periodo de transición al que se enfrenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una oportunidad para que las entidades, como la objeto de revisión de este proyecto, actualicen y modernicen la forma dar cumplimiento a los requerimientos de ley de manera oportuna, pertinente y acorde con el bienestar de los trabajadores bajo unas buenas prácticas de gestión

Justificación.

La realización de actualización del *Instructivo Elaboración Sistema de Gestión SST*, propuesta para la empresa mencionada, es necesaria porque le permite gestionar la SST eficientemente desde la normatividad vigente relacionada con la Ley 1562 de 2012.

En este sentido, es importante contar con un instructivo que permita a los diferentes expertos de SST, aplicar los diferentes programas de acuerdo a la normatividad y siguiendo los parámetros indicados desde el sistema de gestión de la Entidad, con el fin de surtir estos procesos de una manera eficaz y exitosa y así evitar traumatismos generados por los cambios, cuando no se desarrolla un adecuado plan de trabajo o no se realiza una adecuada gestión dentro de la transición normativa.

Finalmente, más allá de cumplir con un requisito de ley, a través de un manejo adecuado y efectivo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se busca garantizar la razón relevante de la SST que es lograr condiciones y entornos de trabajo decentes y sostenibles y una sólida cultura en materia de seguridad laboral.

Objetivos**Objetivo general**

Realizar la actualización del *Instructivo Elaboración Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo* de una empresa pública de formación para el trabajo, a partir de la normatividad vigente relacionada con la ley 1562 de 2012 y la gestión de la SST.

Objetivos específicos

- Determinar los elementos que componen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud desde la ley 1562 de 2012 y la normativa vigente del SGSST.
- Evaluar el instructivo Elaboración Sistema de Gestión de SST de la entidad en cuestión, a la luz del actual SGSST.
- Actualizar el Instructivo Elaboración Sistema de Gestión de SST de una empresa pública de formación para el trabajo según la Ley 1562 y la normativa vigente del SGSST.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes e historia de la institución

1.1.1 Entorno Institucional (Ministerio de Educación, 2012), (Entidad Pública de Formación para el Trabajo)

La Institución objeto de estudio y creada hace 55 años mediante decreto ley, es *“un establecimiento público de formación para el trabajo de orden nacional, con personería Jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo, según el Decreto 4108 de 2011; su misión, funciones y términos en que deben cumplirse, están señalados en la Ley 119 de 1994, correspondiéndole a la institución mencionada invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación, a través de programas de formación técnica profesional y tecnológica, entre otros.”*

La entidad mencionada *“tiene como objetivo, entre otros, la formación técnica y tecnológica profesional gratuita a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quien sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva”*

La estructura organizacional y funciones de la entidad están reglamentadas por el Decreto 249 de 2004 y la Ley 849 de 1998 y está dada por: Un Consejo Directivo Nacional, una Gerencia general, una Secretaria General y sus demás componentes de: planeación, Jurídicos, de formación

profesional, financiera y administrativa, entre otros. La Seguridad y Salud en el trabajo está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera, la cual tiene dentro de sus procesos el de la gestión del talento humano y dentro de éste, el programa de seguridad y salud ocupacional S&SO.

Geográficamente se encuentra distribuida en treinta y dos (32) Direcciones Seccionales y una Dirección del Distrito Capital, de las cuales se desprenden a la fecha, ciento quince (115) centros de formación y alrededor de seis mil cuatrocientos catorce (6.414) cargos en su nómina directa, entre directivos, asesores, instructores, administrativos y trabajadores oficiales; además de mil treinta y cinco (1035) aprendices con contrato de aprendizaje y cinco mil veintiséis (5026) pensionados según nómina actualizada a julio de 2014. Dadas las características especiales del contrato de servicios personales, el número de personas contratadas bajo esta modalidad no está definido a nivel nacional; sin embargo la tendencia se ha marcado hacia este tipo de contratación en todos sus niveles, es decir que supera el 70% de personas al servicio de la institución mencionada.

1.1.2 Historia (Ministerio de Educación, 2012), (Entidad Pública de Formación para el Trabajo)

No es posible realizar un análisis o adentrarse en un diagnóstico sin antes conocer los antecedentes y el propósito principal del objeto de estudio. Esta institución fue pensada desde la concepción de dar formación técnica y capacitación a los trabajadores de Colombia.

Antes de la concreción de la institución que ahora existe, surgieron como preámbulo entes como: el Colegio León XIII de Artes y Oficios en el año 1890 y posteriormente, a raíz de una solicitud generada desde el V Congreso de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) al Gobierno Nacional, se creó el Instituto Nacional de Capacitación Obrera ICO dependiendo del Ministerio del Trabajo y bajo la dirección del señor Rodolfo Martínez Tono quien años más tarde (1957) fundaría la actual entidad bajo una solicitud explícita de la UTC de formar un “*instituto de capacitación técnica con autonomía administrativa y patrimonio propio*”. La entidad inició con recursos del 1% que cedieron los representantes de los trabajadores del 5% que habían logrado como subsidio familiar de la empresa privada y luego, en 1963 fue financiada por medio de la ley 8 al 2% de los aportes de la mencionada empresa privada.

Desde su fecha de creación esta institución brinda formación y capacitación para la agricultura, la industria, el comercio y los servicios facilitando la promoción del trabajador colombiano.

Este preámbulo se hace necesario para entender la magnitud de la empresa estudiada y el impacto que genera su historia en la actual situación de sus empleados frente a la de seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Marco conceptual

1.2.1 Instructivos:

Según la norma ISO 9000:2005 numeral 2.7.2 – literal e, son “*documentos que proporcionan información sobre cómo efectuar las actividades y los procesos de manera coherente; tales documentos pueden incluir procedimientos documentados, instrucciones de trabajo y planos*”.

1.2.2 Manuales de calidad:

Según la norma ISO 9000:2005 numeral 2.7.2 – literal a, son *“documentos que proporcionan información coherente, interna y externamente, acerca del sistema de gestión de la calidad de la organización; tales documentos se denominan manuales de la calidad”*.

1.2.3 Sistema:

Según la norma ISO 9000:2005 Numeral 3.2.1, *“es conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí”*.

1.2.4 Gestión:

Según Idalberto Chiavenato, *“es el proceso de planear, organizar dirigir y controlar el uso de los procesos para lograr los objetivos organizacionales”*.

1.2.5 Sistema de Gestión:

Según la norma ISO 9000:2005 Numeral 3.2.2, *“es el sistema para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos”*.

1.2.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo contemplado en Art. 01 de la Ley 1562 de 2012, consiste en *“el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*.

1.3 Componentes del sistema de gestión de SST

Según lo establecido en el Decreto 1443 de 2014, “los principios del sistema de gestión deben ser basados en el ciclo PHVA que es un “procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- *Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando que cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando*
- *Hacer: Implementación de las medidas planificadas.*
- *Verificar: Revisar que los procedimientos y medidas implementados están consiguiendo los resultados deseados*
- *Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores”.*

1.4 Matriz legal Sistema de Gestión SST

1.4.1 Normas y organismos internacionales con relación SGSST

ILO-OSH 2001 (OIT, 2002): Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo: Las Directrices fueron elaboradas sobre la base de un enfoque amplio que incluía a la OIT, a sus mandantes tripartitos y a otras partes interesadas. Asimismo, han sido moldeadas de acuerdo con los principios de seguridad y salud en el trabajo acordados.

Dentro de sus componentes incluyen: **política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.**

Ya que es un precedente de nuestro actual SG-SST, es necesario identificar sus principales lineamientos pues muchos de ellos fueron la base de normas como la NTC OHSAS 18001 y 18002 y por supuesto de la actual normativa (Ley 1562/2012 y Decreto 1443/2014, entre otros.).

Sus elementos se enfocan en la mejora continua proponiendo una coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las específicas de cada organización, además de sugerir elementos comunes para cada instancia.

Dentro de los criterios de calidad de la política, se establece una amplia participación para los trabajadores (representantes) y por ello hace mucho énfasis en la consulta, información y capacitación de los mismos en lo que atañe a la SST.

Con relación a la Organización se establecen cuatro criterios generales como son: la responsabilidad y obligación de rendir cuentas, la competencia y capacitación, la documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y la comunicación.

En el componente de planificación y aplicación, se evidencian cuatro grandes criterios como son: examen inicial del sistema de gestión, la planificación, desarrollo y aplicación del sistema, los objetivos en materia de SST y la prevención de los peligros.

Seguidamente, para el componente de evaluación, la OIT define también cuatro grandes criterios que son: supervisión y medición de los resultados, investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud, auditoría y examen realizado por la dirección que consistirá en evaluar todo el funcionamiento del sistema y *tomar en consideración los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y*

auditoría, y los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al sistema de gestión de la SST.

Finalmente, con relación al componente *acción en pro de mejoras*, se definen dos lineamientos o criterios: acción preventiva y correctiva y mejora continua.

De otro lado, la Decisión 584 de la CAN, mediante la cual se realizó la *sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, contiene las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que fueron adoptadas por Colombia, hasta la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012. (Comunidad Andina de Naciones, 2004)

1.4.2 Normas técnicas nacionales del SG-SST

Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001 y 18002. Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, la primera referente a los requisitos y la segunda referente a la implementación del documento. Esta norma fue una adaptación y ratificación para Colombia de las Occupational Health and Safety Assessment Series, por parte del ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas), el Consejo Colombiano de Seguridad y mediante comité técnico y consulta pública a empresas reconocidas de distintos sectores del país y es equivalente a la BSI OHSAS 18001 de 2007 y 18002 de 2000 (de la British Standards Institution).

Esta norma trae, además de los componentes del sistema, algunas definiciones y un par de anexos donde establecen relaciones y comparaciones, en primer término entre OHSAS 18002, la

ISO 14001 de 1996, la ISO 9001 de 1994 y la ISO 9001 de 2000; y en segundo término, con relación entre OHSAS 18001 y OHSAS 18002e ILO OHS de 2001.

1.4.3 Legislación con referencia al SG-SST en Colombia y sus principales cambios.

Se podría pensar que el punto de partida de la legislación con referencia a un sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, es la Ley 1562 de 2012; sin embargo, normativamente, se empezó a hablar sobre el tema en Colombia desde la *Ley 100 de 1993* que enmarca los tres grandes sistemas de gestión en seguridad social: **sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y sistema general de riesgos profesionales**. Todos ellos con elementos comunes como son: *la interacción de una serie de instituciones normas y procedimientos para garantizar la calidad en la prestación de servicios públicos esenciales*.(Ministerio de Salud y Protección Social, 1993).

Mediante el *Decreto Ley 1295, que establece la organización y administración del SGRP*, se empieza a dar forma al SG-SST. De éste Decreto Ley, se derivaron reglamentaciones tales como el *Decreto 1762 de 1994* mediante el cual se reglamenta la afiliación y cotización al SGRP; el *Decreto 1771 de 1994* en lo referente a prestaciones asistenciales del SGRP, los reembolsos y el ingreso base de liquidación de las prestaciones económicas, auxilio funerario y **subrogación** y, el *Decreto 1530 de 1996*, en lo referente a las Afiliaciones - centro de trabajo; accidente de trabajo, enfermedad profesional y muerte del trabajador; entidades administradoras de riesgos profesionales con relación a obligaciones y prestaciones de las ARP; empresas de servicios temporales y su afiliación de empleados, entre otros.

En la Actualidad este Decreto está derogado en su gran mayoría de articulados; sin embargo sirvió de preámbulo para el más reciente SG de la seguridad y salud en el trabajo.

Seguidamente, *El Decreto 2923 de 2011*, define que debe haber unos procedimientos que garanticen unas condiciones necesarias para prestar un servicio de calidad en el SGRL y que esas condiciones puedan ser medibles a través de indicadores de desempeño que den a los usuarios, entre otros, condiciones claras en el servicio prestado, permitiendo a los entes de control evidenciar y regular el cumplimiento de los objetivos del SGRL, mejorar las condiciones de salud y trabajo de los trabajadores y en caso contrario, castigar dicho incumplimiento.

Es así como el precitado decreto exige cumplir con unas características que, en su orden, evidencian una secuencia lógica por la que atraviesa la prestación de un servicio en el SGRL, abordado desde la garantía del acceso al mismo, la oportunidad o tiempo en su prestación, la forma segura de prestarlo procurando un riesgo mínimo y encaminado a que sea mayor la solución que los efectos secundarios en las intervenciones y, finalmente a que la prestación de dichos servicios sea lógica y continua.

En consecuencia se puede entender que el Sistema de Estándares Mínimos es un conjunto de:

- Normas,
- Requisitos y,
- Procedimientos

De obligatorio cumplimiento, en donde se establece, registra, verifica y controla:

- El cumplimiento de Condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica,

- La suficiencia patrimonial y financiera y,
- La capacidad técnico administrativa,

en el ejercicio y desarrollo de actividades dentro del SGRL, con el objeto de poder evaluar y mejorar la calidad en la atención en salud laboral y riesgos laborales como ya se ha mencionado previamente y por tanto es uno, o para ser más exactos el primer componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales (SOGC –SGRL).

Seguidamente, el decreto define unos lineamientos:

- Quien determina estos componentes,
- Por quien deben ser implementados,
- Quien da las recomendaciones técnicas y,
- Cuáles son los entes de control para el cumplimiento de cada uno de los componentes del sistema.

Es así como delega al Ministerio, en ese entonces de Protección Social y ahora de Trabajo, a definir establecer e implementar dichos componentes. De igual forma determina quienes son los involucrados que deben cumplir los lineamientos dados por el Ministerio (actores), delega a la Unidad Sectorial de Normalización en Salud a dar sus recomendaciones técnicas para que sean acogidas por éste y, por último, encarga a las superintendencias Financiera y de Salud, para la inspección vigilancia y control de la suficiencia patrimonial y financiera como en las actividades de salud, en su orden; así como a las Direcciones territoriales de protección social a vigilar el cumplimiento de los estándares mínimos de la gestión de la SST y con el objeto de aplicar sanciones a quienes no cumplan con las anteriores indicaciones.

Ahora bien, antes de saber que ha ocurrido con la reglamentación o definición, establecimiento e implementación del Sistema de Estándares Mínimos del SOGC – SGRL, es necesario tener en cuenta un determinante como es los actores definidos en el Decreto 2923:

1. Entidades Administradoras del SGRL
2. Juntas de Calificación de Invalidez
3. Prestadores del Servicio de Salud Ocupacional
4. Empleadores públicos y privados
5. Trabajadores dependientes e independientes
6. Los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,
7. Las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,
8. Las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral,
9. Policía Nacional en los que corresponde a su personal no uniformado y,
10. Personal civil de las fuerzas militares.

En consecuencia con lo anterior, la situación, a la fecha, del componente **sistema de Estándares Mínimos del SOGC – SGRL** se encuentra en un proyecto de Resolución del Ministerio de Trabajo del año 2014 “*Por medio de la cual se adoptan los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las empresas*” en el cual se puede observar a grandes rasgos dos diferencias con respecto a lo indicado en el Decreto que reglamenta. El primero es la palabra **Obligatorio**, que como ya se sabe en el argot jurídico, puede llegar a ser determinante en términos de cumplimiento; y el

segundo **la disminución**, por lo menos en su mención, **de los actores involucrados** que pasa a ser de apenas de cinco:

1. Los empleadores públicos y privados,
2. Los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,
3. Las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,
4. Las empresas de servicios temporales y
5. Las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes.

Este proyecto de resolución propone un anexo llamado *Estándares Mínimos del Sistema De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Para las Empresas*, que se fundamenta y describe tácitamente los criterios de calidad que deben ser revisados desde el ciclo PHVA, conjugados en 8 etapas y que van desde una revisión de la planeación a través de las generalidades de la empresa (existencia, implementación y gestión de su SG-SST) y la gestión de los recursos; una aplicación o un hacer en la gestión de la salud, la gestión de peligros y riesgos y la gestión de amenazas; una verificación a través de la auditoría, y la actuación mediante acciones correctivas y preventivas en los resultados.

Por su parte, el **Decreto 723 de 2013** “*Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones*” es una de las novedades que trae la Ley 1562 de 2012 (numeral 1, artículo 2) y por lo cual se aborda antes de entrar de lleno en la misma y en sus respectivas reglamentaciones.

En dicha reglamentación se establecen lineamientos para *“llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo”*, estableciendo una clara diferencia con lo señalado en el Artículo 13 del DL 1295/1995 y el Decreto 2800 de 2003 en donde se indicaba que: *los trabajadores independientes son afiliados voluntarios al Sistema General de Riesgos Profesionales.*

Esta nueva normatividad indica, entre otros, que la afiliación de este tipo de trabajadores estará a cargo del empleador así como la vigilancia para la realización oportuna del pago de cotizaciones y su pago caso de que la actividad realizada por el trabajador se encuentre clasificada en un riesgo alto, es decir, IV o V (Decreto 1772 de 1994). Finalmente entre los temas más relevantes, señala que el trabajador de este tipo de contratos es quien escoge la ARL.

Por lo tanto, a partir de la ***Ley 1562 de 2012 “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”*** se integra a todo este preámbulo de normas que más tarde será denominado por el *Decreto 1443 de 2014* como *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.*

En este sentido, los cambios más destacados de la precitada Ley, además del ya mencionado Artículo 2, referente a los afiliados voluntarios y obligatorios al SGRL, son las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral que hasta entonces eran adoptadas por la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones CAN. De la misma forma, hay un cambio en lo que

respecta al ingreso base de liquidación - ingreso base para liquidar las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad laboral, las cuales en adelante serán el promedio o fracción del IBC (ingreso base de cotización) de los últimos seis meses para el primer caso y el último año para el segundo caso.

Así mismo se establece claridad para el pago de incapacidades temporales el cual se debe realizar por parte de las EPS o ARL incluso si está el dictamen en controversia.

En cuanto a la mora en el pago de cotizaciones a las ARL, se aclara que ésta condición no constituye desafiliación.

Con referencia a las obligaciones de las ARL en materia de promoción y prevención, se establece que éstas deben presentar informes semestrales sobre estas actividades, ante el Ministerio de Trabajo y desarrolladas por un grupo interdisciplinario, capacitado, con licencia en salud ocupacional a través de medios virtuales, informáticos o de comunicación que garantice, sin embargo, el seguimiento personal de la gestión.

Con respecto a la supervisión por parte del Ministerio de Trabajo y las ARL, la norma establece que se debe dar prioridad a las empresas que por su actividad económica se encuentren en nivel de alto riesgo y la supervisión se enfatizará en la implementación del SG-SST, para dar cumplimiento a los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de la calidad en SST.

Así mismo, determina actividades mínimas en promoción y prevención, relacionadas con el conocimiento y manejo de normas en seguridad y salud en el trabajo, implementación del SG-

SST, asesorías técnicas para el diseño del SG-SST, capacitación básica para el montaje de brigadas de emergencia, primeros auxilios y el sistema de calidad SST, capacitación al COPASST y vigía de SST, fomento de estilo de trabajo y de vida saludables e investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Del mismo modo se establecen sanciones hasta por 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV por incumplir con el SG-SST, normas relacionadas con SST y obligaciones propias del empleador y hasta de 1000 SMMLV en caso de fatalidad por accidente de trabajo.

En el caso de las acciones de las Juntas de calificación de invalidez, se exige la entrega oportuna de información y establece una claridad sobre su naturaleza, administración y funcionamiento.

En lo referente a los recursos entre el SGRL y el SGSSS se establece 30 días para reembolsos de prestaciones asistenciales y económicas por parte de las ARL y las EPS.

Con relación al sistema de inspección vigilancia y control, se crea un sistema nacional de inspectores de trabajo y una comisión especial de inspectores de trabajo.

Así exista controversia en el origen, la norma garantiza el pago de la prestación económica.

Se modificó el objeto del fondo de riesgos laborales definido en el artículo 22 de la Ley 776 de 2002, en el sentido de incluir *“los programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme los*

lineamientos de la Ley 1502 de 2011 “por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones”(UNIMINUTO virtual y a distancia, 2012),

De igual manera, la norma establece visitas de verificación del cumplimiento de los sistemas de estándares mínimos a que hace referencia el Decreto 2923 de 2011 – Sistema de Garantía de la Calidad de SGRL, por parte de terceros idóneos designados por el Ministerio de Trabajo, con prioridad a las empresas con mayor índice de accidentalidad. El costo de dichas visitas será asumido por partes iguales por las ARL y el Fondo de Riesgos Laborales todo lo anterior de acuerdo a reglamentación expedida por el Ministerio de Trabajo.

Finalmente y como uno de los aspectos más relevantes de los cambios que se establece en la Ley 1562 de 2012, es la del cambio de salud ocupacional por seguridad y salud en el trabajo, los programas de salud ocupacional por un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y por subsiguiente la denominación y connotación de estos; los COPASO por COPASST, la denominación de enfermedad profesional por enfermedad laboral y el Sistema General de Riesgos profesionales por Sistema General de Riesgos Laborales.

Por su parte, el Decreto 1443 de 2014 reglamenta el Artículo 1 de la Ley 1562 de 2012, por el cual *se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo* y describe paso a paso los componentes del sistema de gestión en SST enmarcado en el ciclo PHVA (los cuales ya han sido previamente mencionados), las obligaciones, responsabilidades de cada una de las partes y los criterios de calidad para cumplir con cada uno de estos componentes garantizando la mejora continua. Al final da unas

indicaciones de transición estableciendo plazos para la implementación de la norma dependiendo del tamaño de las empresas y recalca el papel de las ARL en cuanto a la asesoría y asistencia técnica que deben brindarle a las empresas para el diseño e implementación de sus SG-SST. En este sentido, se indica que la precedente Resolución 1016 de 1989 “*Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*” perderá vigencia según se vayan cumpliendo los mencionados plazos de transición.

En consecuencia y como reglamentación del artículo 4 de la Ley 1562, surge el ***Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales***. Algunos de los principales factores a tener en cuenta en esta norma, hacen referencia a que las enfermedades de se encuentren listadas en la tabla se presumen de origen laboral y las que no se encuentren en ella se presumirán de origen común hasta tanto no se establezca la relación de causalidad, esto derivado de la teoría del riesgo creado que indica que la actividad económica que desarrolla la empresa se derivan unos riesgos para el trabajador que le corresponde mitigar al empleador.

De igual manera, en esta norma se reafirma lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 referente a *las patologías causadas por el estrés ocupacional*.

Finalmente se establece que las prestaciones económicas y asistenciales se asignarán de forma directa a los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades que se encuentran en la sección II parte A del Anexo técnico, desde el momento del diagnóstico.

Así mismo, el Decreto 1637 de 2013 *"Por el cual se reglamenta el parágrafo 5 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones"*, establece la *Idoneidad e infraestructura humana y operativa de los intermediarios de seguros*. Los cuales deberán ser corredores de seguros, a las agencias y agentes de seguros que cumplan con los requisitos allí determinados.

Con relación al tema de las juntas de calificación de invalidez, el Ministerio de Trabajo expidió *el Decreto 1352 de 2013* por el cual se reglamenta su organización y funcionamiento. Este decreto reglamenta los artículos 16 (que modifica el artículo 42 de la Ley 100), 17 y 19 de la Ley 1562 que tratan de la naturaleza de las Juntas donde se especifica son *"organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las seccionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio del Trabajo"*; que sus honorarios *serán pagados por la Administradora del Fondo de Pensiones en caso de que la calificación de origen en primera oportunidad sea común*; que los integrantes de dichas juntas serán elegidos mediante concurso y tendrán impedimentos para vincularse o realizar *actividades relacionadas con la calificación del origen y grado de pérdida de la capacidad laboral o labores administrativas o comerciales en las Entidades Administradoras del Sistema Seguridad Social Integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control*, en el entendido de que no podrán ser juez y parte de los procesos.

De la misma forma, se especifica que en caso de solicitud de retiro, deberá formalizarse de manera motivada y se hará efectivo hasta el empalme con el nuevo profesional. Finalmente especifican aspectos como las multas a los integrantes de la junta por faltas, violación a las normas, procedimientos y reglamentación del SGRL y dicha multas serán trasladadas al Fondo de Riesgos Laborales.

Posteriormente, con el ***Decreto 1507 de 2014*** se reglamenta el artículo 21 de la Ley 1562 con relación al manual de calificación de invalidez o “*Manual único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*” a cargo del Ministerio de Educación Nacional y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, expedido por el Presidente de la República. Esta norma deroga el Decreto 917 de 1999. Dicho decreto define principalmente el objeto, ámbito de aplicación, las normas de interpretación del manual y la vigencia la cual será seis meses después de su publicación, es decir a mediados de febrero de 2015.

Así mismo, uno de sus principales características es el concepto de pérdida de capacidad laboral y ocupacional en concordancia con la Resolución de riesgos Psicosociales que tiene en cuenta los factores intra-laborales y extra-laborales como generadores de enfermedades laborales.

1.5 Matriz legal Sistema de Gestión SST de la institución objeto de estudio

Dentro de la revisión de normas utilizadas por la entidad objeto de estudio para la implementación del SG-SST, está la *Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional* (ICONTEC) la cual cuenta en sus apartes con el objeto, definiciones, identificación de los peligros y valoración de los riesgos y actividades para identificar los mismos, y dentro de sus anexos trae una tabla de peligros, una matriz de

riesgos, una determinación cualitativa del nivel de deficiencia de los peligros higiénicos, una valoración cuantitativa de los peligros higiénicos y unos factores de reducción y justificación (indicadores).

Adicionalmente, el actual instructivo está soportado en:

Constitución Política: Art. 48. La seguridad social es un derecho público de carácter obligatorio que se prestará bajo dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Ley 9ª del 24 de enero de 1979 “Por el Cual se dictan medidas sanitarias”: Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979 “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”.

Decreto 614 del 14 de marzo de 1984. “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”.

Resolución 2013 del 6 de junio de 1986. “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.

Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

Decreto Ley 1295 del 22 de junio de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1772 del 3 de agosto de 1994. "Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1530 del 26 de agosto de 1996. "Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994". En relación con prestaciones económicas, reclasificación de los centros de trabajo, remisión de estudios de clasificación, afiliaciones de trabajadores temporales al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), pago de cotización al SSSI de manera obligatoria y reporte de estadísticas de accidente.

Ley 361 del 7 de Febrero de 1997. "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1607 del 31 de Julio de 2002. "Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones".

Circular unificada de 2004, del 22 de Abril de 2004. Gerencia general de Riesgos Profesionales. "Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales".

Resolución 156 del 27 de enero de 2005. "Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones".

Ley 1010 del 23 de enero de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007. "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".

Resolución 2346 del 11 de julio de 2007. "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales"

Resolución 1457 del 29 de abril de 2008. "Por la cual deroga la 1157 del 2008". Considera Que en los términos del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994, el empleador está obligado a registrar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía Ocupacional, ante el Ministerio de la Protección Social.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Resolución 1918 del 5 de junio de 2009. “Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones”. Relacionaos con la contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y custodia de las historias clínicas ocupacionales.

Decreto 2566 del 7 de julio de 2009. “Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”

Ley 1523 del 24 de abril de 2012. “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 1409 del 23 de julio de 2012. “Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas”.

2. METODOLOGÍA - EVALUACIÓN DEL INSTRUCTIVO ELABORACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SST DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Con el objeto de establecer una propuesta de actualización del instructivo en cuestión, es necesario evaluar el estado del instructivo existente y realizar una comparación del mismo frente a los cambios suscitados a raíz de la nueva normatividad y así encontrar los factores de cambio o de actualización.

2.1 Componentes del instructivo actual de la institución objeto de estudio

A continuación presenta el instructivo de la institución de acuerdo a sus componentes realizando la distinción de cada una de las etapas del ciclo PHVA.

PRELIMINARES

1. Introducción, Objetivo y Alcance del instrumento
2. Responsabilidades del SG-SST
3. Procedimiento: Criterios de forma de los “programas de Seguridad y Salud en el trabajo”

PUNTO 1 MARCO TEORICO (Estructura – Planear)

1. Definiciones
2. Clasificación de peligros
3. Valorización y priorización

PUNTO 2 MARCO JURÍDICO

PUNTO 3 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

1. Identificación: Razón social, ARL, sede principal, número de seccionales y centro de trabajo.
2. Clasificación de riesgos: Clase de riesgo y actividad económica
3. Misión y visión

4. Descripción de la Actividad: tipo de institución y dependencia dentro del Estado
5. Organigrama General: estructura Administrativa

PUNTO 4 INSTITUCIÓN NIVEL SECCIONAL

1. Identificación en cada Seccional: Director ubicación principal, número de centros a cargo Responsable del SGSST y equipo del trabajo identificación de los miembros de los Comités y de las brigadas de emergencia, nombre del gestor de la ARL
2. Características generales en cada Seccional y correspondientes centros de formación: Sede principal, ubicación geográfica de, tipo de construcción, ocupación y áreas de trabajo.
3. Elementos de seguridad: Elementos de protección personal y descripción y cuantificación de los demás elementos de seguridad (alarmas, extintores, red contra incendios, circuito cerrado, seguridad física, vigilancia privada)
4. Honorarios y turnos de trabajo
5. Perfil demográfico: Distribución por centro, por género y por edad

PUNTO 5 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

EN EL TRABAJO

1. Misión y Visión en Seguridad y Salud Trabajo
2. Política y Objetivos del Sistema Integrado de Gestión Calidad con Calidez
3. Objetivos Eje Seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
5. Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Estrategias para el Desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: Participación de la gerencia general y seccionales, entrenamiento, trabajo en equipo, cobertura del programa, participación de los servidores y prestadores de servicios personales
7. Recursos Existentes para la Ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en las Seccionales: Colaboradores, recursos físicos, recursos técnicos y recursos financieros

PUNTO 6 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(Proceso – Hacer)

1. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: Accidentalidad, Procedimientos y medidas de prevención y promoción en higiene y seguridad industrial (documentación del plan básico legal, desarrollar cronograma de actividades, elección y conformación de

- COPASST, realizar investigaciones de accidentes de trabajo, gestionar brigadas de emergencia, gestionar programas de inspección, gestionar actividades en la semana de SST, implementar guía programa de protección contra caídas.
2. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Realizar seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud, gestionar sistemas de vigilancia epidemiológica (desórdenes musculo esqueléticos, conservación auditiva y prevención y control riesgo químico), Actualización e implementación del profesiogramas, enfermedades generales de interés ocupacional, periodicidad para la realización de los exámenes de salud ocupacional, medicina laboral.
 3. Subprograma para la Prevención de Riesgo Psicosocial: Plan de Prevención e Intervención, plan de promoción y promoción en salud física y emocional
 4. Comité Paritario de Salud Ocupacional: descripción de integrantes, funciones del comité, funciones de presidente y secretario)
 5. Brigada de emergencias: Objeto, funciones, responsables.

PUNTO 7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (SEGÚN LO DEFINIDO EN LOS LINEAMIENTOS 2014 (ACTIVIDADES CON ARL))

PUNTO 8 MEDICIÓN Y SEGUIMIETNO DEL DESEMPEÑO (Verificar)

1. Indicadores: índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo, tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año., tasas específicas de enfermedades laborales, en el último año y grado de cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el cronograma de actividades.
2. Informes de gestión: periodicidad ante quien se presenta, tipo de estadísticas a presentar.

PUNTO 9 APROBACIONES (actuar)

1. Por parte del representante legal de la Seccional institución.
Por parte de Ejecutores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.2 Matriz comparativa del instructivo frente a las normas que orientan el SGSST vigente.

Ilustración 1 Análisis de la matriz legal de la entidad frente a las normas vigentes.

Normatividad de la Institución		Normatividad vigente SG-SST			
Nombre	Tema	Nueva norma	Norma o Artículo que modifica	Reglamentado Norma que debe ser adicionada a la matriz legal	Norma que debe ser eliminada de la Matriz legal de la Institución
Ley 9 de 1979	<i>Por la cual se dictan Medidas Sanitarias - Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.</i>	Ley 1562 de 2012 Art. 1 Decreto 351 de 2014 Por el cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades. Decreto 2257 de 1986 Ley 1523 de 2012	Título III Salud Ocupacional Art. 31 Basuras con Características especiales. <u>Reglamenta títulos VII y IX en cuanto a investigación, Prevención y Control de la Zoonosis</u> Título VIII Desastres		
Resolución 2400 de 1979	<i>Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo</i>	Vigente y con las siguientes modificaciones Resolución 1409 de 2012 y 3368 de 2014	<i>“Que modificó el literal g) del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994; y el 2o de la Resolución 2400 de 1979..., los empleadores son responsables de la seguridad y salud de sus trabajadores en el trabajo”.</i>	Resolución 1409 de 2012, Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. 1016 y 1562 Resolución 3368 de 2014 por la cual deroga los numerales 15 y 18 del Art. 2 y el literal c - numeral 2 Art. 12 de la Resolución 1409 de 2012.	
Decreto 614 de 1984	<i>Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país</i>	Ley 1562 Art. 01 Decreto 1443 de 2014 Art. 37 parágrafo 3. Resolución 2646 de 2008 Resolución 1075 de 1992 Por el cual se reglamentan Actividades en materia de Salud Ocupacional (campañas de prevención y control de farmacodependencia) Decreto 16 de 1997 Por el cual se	Continuará vigente hasta el término de la transición (30 de enero de 2017) Art. 2. Literal c riesgos derivados de la organización laboral (Factores psicosociales) Art. 36 al 40 Coordinación Plan	Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	

		reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud ocupacional	nacional de salud ocupacional.		
Resolución 2013 de 1986	<i>Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo</i>	Decreto 1443 de 2014 Parágrafo 2 numeral 36 Art. 1	Lo referente a la denominación de los comités ahora llamados Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	Ley 1562 Art. 01 Decreto 1443 de 2014 Art. 37 parágrafo 3.	Continuará vigente hasta el término de la transición (30 de enero de 2017)	Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	
Ley 100 de 1993	<i>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.</i>	Ley 1562 – Art. 16, 17 y 19	Art. 42 Naturaleza administración y funcionamiento de las Juntas seccionales y nacional de calificación de invalidez. Art. 43 Impedimentos, recusaciones y sanciones	Decreto 1352 de 2013 Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.	
Decreto Ley 1295 de 1994	<i>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales</i>	Ley 1562 de 2012 Art. 2 Ley 1562 de 2012 Art. 3 y 4 Ley 1562 de 2012 Art. 25 Ley 1562 de 2012 Art. 5 Ley 1562 de 2012 Art. 6 Ley 1562 de 2012 Art. 7 Ley 1562 de 2012 Art. 26 y 27 y Ley 1429 de 2010	Art. 13 Afiliados Art. 9 y 11 definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral Características del sistema: <i>“Toda ampliación de cobertura tendrá estudio técnico y financiero previo que garantice la sostenibilidad financiera del Sistema General de Riesgos Laborales”</i> Art. 20 y 36 Ingreso Base de Liquidación para pago de prestaciones económicas. Art. 18 Monto de las Cotizaciones. Art. 16 Efectos por el no pago de aportes. Art. 21 literal g Capacitación en SST y, Art. 22 literal d cumplimiento de las normas SST		

		<p>Ley 1562 de 2012 Art. 9</p> <p>Ley 1562 de 2012 Art. 13</p> <p>Ley 1562 de 2012 Art. 22</p> <p>Ley 1562 de 2012 Art. 11 numeral 2 y 3</p> <p>Ley 776 de 2002 art 21</p>	<p>Art. 66 Supervisión de las empresas de alto riesgo.</p> <p>Numeral 2, literal a, Art. 91 Sanciones.</p> <p>Art. 96 prescripción prestaciones SGRL.</p> <p>Art. 19 Distribución de las cotizaciones</p> <p>Art. 33 traslado de entidades administradoras de riesgos profesionales</p>		
Decreto 1772 de 1994	<i>Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales</i>	Ley 1562 de 2012 Art. 2	Art. 2 “Afiliados. Son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Profesionales”		
Decreto 1530 de 1996	<i>“Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994”. En relación con prestaciones económicas, reclasificación de los centros de trabajo, remisión de estudios de clasificación, afiliaciones de trabajadores temporales al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), pago de cotización al SSSI de manera obligatoria y reporte de estadísticas de accidente. Promoción y prevención.</i>	Vigente			
Ley 361 de 1997	<i>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.</i>	Vigente			
Ley 776 de 2002	<i>Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.</i>	<p>Ley 1562 de 2012 Art. 12</p> <p>Ley 1438 de 2011 Art. 43</p>	<p>Art. 22 Objeto del Fondo de Riesgos Laborales.</p> <p>Adición del literal d Art. 22 <i>Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de Atención Primaria en Salud</i></p>		

Decreto 1607 de 2002	<i>Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones</i>	Vigente			
Decreto 2566 de 2009	<i>Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales</i>	Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades	Decreto 1477 de 2014	Decreto 2566 de 2009
Circular 4 Unificada de 2004	<i>Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales</i>	Vigente			
Resolución 156 de 2005	<i>Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones</i>	Resolución 1570 de 2005 Art. 10 Ley 1562 Art. 30	Art. 8 Reporte de información y anexo técnico numero 2		
Ley 1010 de 2006	<i>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo</i>	Ley 1622 de 2013 Art. 74 Decreto 231 de 2006	Literal 3 artículo 2 Discriminación laboral: Corrección del párrafo 1 art. 9 Los reglamentos de trabajo..		
Resolución 1401 de 2007	<i>Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo</i>	Vigente Ley 1562 de 2012 Art. 11 Decreto 1443 de 2014 Art. 12, 21 y 22	Complementan la norma		
Resolución 2346 de 2007	<i>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales</i>	Resolución 1918 de 2009 Art. 1 y 2	Art. 11 Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias y 17 Guarda de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales		
Resolución 1918 de 2009	<i>Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones, Relacionados con la contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y custodia de las historias clínicas ocupacionales</i>	Vigente			

Resolución 1457 de 2008	<i>Por la cual deroga la 1157 del 2008, Considera Que en los términos del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994, el empleador está obligado a registrar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía Ocupacional, ante el Ministerio de la Protección Social</i>	Vigente			
Resolución 2646 de 2008	<i>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional</i>	Vigente			
Ley 1523 de 2012	<i>Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones</i>	Vigente			
Resolución 01713 de 2014	<i>Por la cual se adopta el reglamento de higiene y seguridad industrial en la Institución</i>	Vigente			
Ley 1562 de 2012	<i>Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional</i>	Vigente	Reglamenta al Art. 1	Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	
			Reglamenta los Art. 2 y 7	Decreto 0723 de 2013 Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones	

			Reglamenta al Art. 4	Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	
			Reglamenta el Art. 11 párrafo 15.	Decreto 1637 de 2013 Por el cual se reglamenta el párrafo 5 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Intermediación de seguros.	
			Reglamenta los Art. 16, 17 y 19	Decreto 1352 de 2013 Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones	
			Reglamenta al Art. 21	Decreto 1507 de 2014 Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.	
			Reglamenta al Art. 23	Resolución 4502 de 2012 Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones	
			Reglamenta al Art. 32	Decreto 034 de 2013 Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, Comisión Especial de Inspectores de Trabajo en Materia de Riesgos Laborales y Sistema Nacional de Inspectores de Trabajo.	
			Soporta el Art. 14	Decreto 2923 de 2011 Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.	
		Decreto 2464 de 2012 Art. 1	Modifica el Art 6 de la 1562 Monto de las cotizaciones		

*Elaborado por: Martha J. Herrera A. Fuente: Normas consultadas en el Diario Oficial
http://www.imprenta.gov.co/portal/page/portal/IMPRESA/Productos/Diario_Oficial*

2.3 Matriz comparativa componentes del Sistema de Gestión de SST

Ilustración 2 Componentes del sistema de Gestión

ETAPAS DEL SG-SSST DECRETO 1443			ETAPAS DEL SGSST DE LA INSTITUCIÓN		
ESTRUCTURA PLANEAR - CAPÍTULOS DE 1 AL 4			ESTRUCTURA PLANEAR - CAPÍTULOS: PRELIMINAR - PUNTO 6		
1	PLANIFICACIÓN	1.	PLANIFICACIÓN		
1.1	Liderazgo y compromiso - Política en seguridad y salud en el trabajo	1.1	Preliminares, punto 3 punto 4 y punto 5	Liderazgo y compromiso - Política en seguridad y salud en el trabajo	
1.2	Funciones, Responsabilidades y Competencias	1.2	Punto 4 y punto 5	Funciones, Responsabilidades y Competencias	
1.3	Capacitación y Entrenamiento	1.3	Punto 5 y punto 6	Capacitación y Entrenamiento	
1.4	Identificación de peligros, evaluación y valoración	1.4	Punto 1	Identificación de peligros, evaluación y valoración	
1.5	Matriz legal	1.5	Punto 2	Marco Jurídico	
1.6	Participación de los trabajadores		Punto 5	Administración de contratistas y proveedores	
PROCESO - HACER CAPÍTULO 5			PROCESO - HACER PUNTO 6-7		
2.	APLICACIÓN Y OPERACIÓN	2.	APLICACIÓN Y OPERACIÓN		
2.1	Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	2.1	Punto 6	Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	
2.2	Comunicaciones participación y consulta	2.2	Punto 6	Comunicaciones participación y consulta	
2.3	Medidas de prevención y Control Operacional	2.3	Punto 6	Medidas de prevención y Control Operacional	
2.4	Prevención preparación y respuesta ante emergencias	2.4	Punto 6	Prevención preparación y respuesta ante emergencias	
2.5	Gestión del cambio	2.5	Punto 6.1	Adquisiciones	
2.6	Adquisiciones	2.6	Punto 6.4	Participación de los trabajadores	
2.7	Administración de contratistas y proveedores		No figura	Gestión del cambio	
PROCESO VERIFICAR CAPÍTULO 6			PROCESO VERIFICAR - HACER PUNTO 8		
3	AUDITORIA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN	3	MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO		
3.1	Auditoria de cumplimiento del SG-SST	3.1		Investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales	
3.2	Revisión por la alta dirección	3.2		Revisión por la alta dirección	
3.3	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales	3.3	No figura el proceso como tal	Auditoria de cumplimiento del SG-SST	
RESULTADO ACTUAR			RESULTADO ACTUAR		
4	ASEGURAMIENTO Y MENORA CONTÍNUA	4	ASEGURAMIENTO Y MENORA CONTÍNUA		
4.1	Acciones preventivas y correctivas	4.1	Aparece inmerso en el punto 6	Acciones preventivas y correctivas	
4.2	Mejora continua	4.2	Aparece inmerso en el punto 6	Mejora continua	

Elaborado por: Martha Herrera Fuente: Decreto 1443 de 2014 Ministerio de Trabajo – Instructivo SG Institución Objeto de Estudio

3. ACTUALIZACIÓN DEL INSTRUCTIVO ELABORACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SST DE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE ESTUDIO.

3.1 Propuesta de Actualización Instructivo Elaboración Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo de una empresa pública de formación para el trabajo.

Con el objeto de presentar la propuesta de actualización del instructivo de la entidad en cuestión, se anexa documento propuesto de actualización con relación al SG-.SST, que establece la actual reglamentación. Las modificaciones se evidenciarán **resaltadas en negrita y subrayadas.**

El documento, que se encuentra anexo al final de este trabajo, ha sido editado parcialmente en la información que se considera es reservada de la entidad investigada.

Ilustración 3 resumen de la propuesta:



Elaborado por: Martha Herrera

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Hallazgos.

Si bien la institución ya se está alineando con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, se evidenciaron algunos aspectos susceptibles de modificar o actualizar frente a la mencionada norma y frente a la estructuración del Sistema de Gestión:

De forma:

Se encontró que las expresiones salud ocupacional, COPASO, *programa* de Seguridad y salud en el trabajo, y demás modificadas por la Ley 1562 de 2012 y reglamentación 1443 de 2014, aún se siguen utilizando por la institución, motivo por el cual fueron reemplazadas en la propuesta de actualización.

De estructura:

Así mismo, Tanto en el marco legal de la Institución como en el desarrollo del sistema, faltan algunas normas o apartes de ellas, relacionadas con el actual SG- SST, o en su defecto, se sigue citando las normas que están siendo reemplazadas por la actual normatividad.

Del mismo modo, se requiere que el instructivo se articule al Sistema de Gestión de la Entidad, tal como lo indica el Decreto 1443 de 2014 ya que algunos de los componentes del sistema no están explícitos ni demarcados en el actual sistema de la institución tales como la gestión del cambio, la auditoría y la mejora continua.

4.2 Recomendaciones.

Con relación a la evaluación y posteriores hallazgos encontrados, se propone que la gestión de SST de la Entidad se articule con Sistema de Gestión, en todos sus componentes, tal como lo indica el Decreto 1443 de 2014 y por ello han sido cuidadosamente incluidos elementos que propone el sistema, como propuesta de actualización como son:

- ✓ La gestión del cambio en el componente de proceso,
- ✓ La gestión de auditoría en el componente de verificación y
- ✓ La mejora continua en el componente de resultado.

Por su parte, se sugiere modificar la terminología que aún no se encuentre alineada con el sistema de gestión como es el caso de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Salud Ocupacional, COPASO y programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

De igual forma, se sugiere manejar alguna terminología, que aunque no está del explícita en el Decreto 1443 de 2014 o en las normas que delimitan el SG-SST, la academia propone conveniente utilizar, como es el caso de: **Contaminantes** físicos, químicos y biológicos, así como factores en lugar de **Riesgos**, dado que los contaminantes son las condiciones elementos, agentes o factores presentes en el ambiente de trabajo, en tanto que el riesgo hace referencia a la probabilidad de que la exposición determinada a alguno de estos contaminantes genere en el trabajador una alteración en su seguridad, salud o bienestar; así mismo cambiar el término **Factores de Riesgo** Psicosocial por **Factores** Psicosociales.

Finalmente, se sugiere fortalecer la documentación y registro de todos los procesos ya que a pesar de que existen algunos formatos y guías no están presentes en todos los procesos.

ANEXO

Propuesta de Actualización Instructivo Elaboración Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo de una empresa pública de formación para el trabajo.

INSTRUCTIVO ELABORACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Gerencia General	Versión: 2	10/04/2014	Página 56 de 94
<u>Actualizado de acuerdo a los parámetros establecidos en el Decreto 1443 de 2014 y algunas Reglamentaciones de la Ley 1562 de 2012</u>	<u>Versión 3</u>	<u>Noviembre de 2014</u>	

INTRODUCCIÓN

La Institución cuenta con 33 Seccionales y la Gerencia General, las cuales, anualmente actualizan y desarrollan su respectivo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este sentido y como parte de los lineamientos para su implementación a nivel nacional, se diseñó este documento como instructivo, donde se presenta la estructura general del SG-SST y los programas de gestión derivados del mismo. El documento integra todas los programas y actividades que adelanta la Entidad, con el fin de fomentar y mantener el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores, contribuyendo a la disminución de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, enmarcado dentro de los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del país y el mejoramiento continuo.

Es de suma importancia que los equipos a nivel país que apoyan la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaboren y ejecuten el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, en las Seccionales integrando en el mismo todas las sedes, siendo este fundamental para el desarrollo de todas las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo.

OBJETIVO

Definir y establecer un procedimiento para la elaboración del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en La Institución, tomando como punto de referencia la normatividad vigente en esta materia.

ALCANCE

La Gerencia General y las 33 Seccionales de la Entidad, integrando las sedes dentro del sistema de cada Seccional.

RESPONSABILIDADES

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo está bajo la responsabilidad de cada Director Seccional, quien lo ejecutará a través del Grupo de Apoyo Administrativo y los

colaboradores de Seguridad y Salud en el Trabajo vinculados para tal fin: Médicos Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, Psicólogos Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, Profesionales Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Tecnólogos y Técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

PROCEDIMIENTO

A continuación se describen los criterios que se deben contemplar en los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Institución:

I. PORTADA (Incluye nombre del documento, nombre de la Seccional y año, el formato y la incorporación de imagen corporativa únicamente, por favor seguir protocolo oficina de comunicaciones).

II. CUERPO DEL DOCUMENTO

TABLA DE CONTENIDO (incluye tabulación y paginación correspondiente. Es conveniente incluir en el cuerpo del documento un encabezado como el que se presenta en este documento y un pie de página que especifique cuándo y quien elaboró el documento).

INTRODUCCIÓN (no más de una página, debe contener las generalidades de la Seccional y principios de prevención, incluyendo los resultados de la priorización de riesgos y diagnósticos de condiciones de salud).

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Definiciones

Accidente de trabajo¹: 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.

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.

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.

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.

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 empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral²: 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

¹ Ley 1562 del 11 de julio de 2012 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud laboral".

trabajador se ha visto obligado a trabajar. 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 laborales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Gestión del riesgo³: Es el proceso social de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y acciones permanentes para el conocimiento del riesgo y promoción de una mayor conciencia del mismo, impedir o evitar que se genere, reducirlo o controlarlo cuando ya existe y para prepararse y manejar las situaciones de desastre, así como para la posterior recuperación, entendiéndose: rehabilitación y reconstrucción. Estas acciones tienen el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar y calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.

Diagnóstico de condiciones de salud⁴: Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico, y sociocultural que determina el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”

Peligro⁵: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Riesgo⁶: combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) eventos(s) o exposición(es) peligroso(s) y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) eventos o exposición(es).

Seguridad y Salud en el Trabajo⁷: Definida como aquella 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. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

1.2 Clasificación de Peligros⁸

1.2.1 **Contaminantes Físicos**: Podemos definirlos como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma pueden afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio.

² Ibídem, Artículo 1 Definiciones

³ Ley 1523 de Abril 24 de 2012 “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”

⁴ Guía Técnica Colombiana GTC 2010 - Guía para la Identificación de los peligros y la valoración de los peligros en Seguridad y Salud Laboral.

⁵ Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001:2007 – Sistema de Gestión en Seguridad Industrial y Salud Laboral

⁶ Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001:2007 – Sistema de Gestión en Seguridad Industrial y Salud Laboral

⁷ Ley 1562 del 11 de julio de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud laboral”.

⁸ Guía Técnica Colombiana GTC 45:2010 - Guía para la Identificación de los peligros y la valoración de los peligros en Seguridad y Salud Laboral.

Ruido: De impacto, intermitente y continuo: Plantas generadoras, plantas eléctricas, troqueladoras, esmeriles, pulidoras, equipos de corte, herramientas neumáticas, etc.

Iluminación: Luz visible por exceso o deficiencia: la iluminación como tal no es un riesgo, el riesgo se presenta generalmente por deficiencia o inadecuada iluminación en las áreas de trabajo.

Vibraciones: Cuerpo entero o segmentaria: principales fuentes generadoras: Prensas, herramientas neumáticas (martillos), alternadores, motores, etc.

Temperaturas extremas: Calor, frío: las temperaturas extremas de calor se encuentran principalmente en el trabajo con hornos, fundición, ambientes a campo abierto (dependiendo las condiciones climáticas del lugar), etc. Las temperaturas bajas se presentan frecuentemente en trabajos de conservación de alimentos y/o productos que necesitan estar en ambientes fríos. Refrigeradores, congeladores, cuartos fríos, cavas, etc.

Presión atmosférica: Normal y ajustada: este riesgo se presenta por lo general en trabajo de extremas alturas (aviones) o trabajos bajo el nivel del mar (buceo).

Radiaciones ionizantes: las radiaciones ionizantes más comunes son: rayos x, rayos gama, beta, alfa y neutrones.

Radiaciones no ionizantes: las radiaciones no ionizantes más comunes son: Rayos Ultravioleta, radiación infrarroja, microondas y radio frecuencia. Principales fuentes generadoras: El sol, lámparas de vapor, de mercurio, de tungsteno y halógenos, superficies calientes, llamas, estaciones de radio, emisoras, instalaciones de radar, etc.

1.2.2 **Contaminantes químicos:** Se definen como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

Los factores de riesgo químico los clasificamos en:

Polvos. Orgánicos e inorgánicos

Nieblas y rocíos: Son partículas formadas por materiales líquidos sometidos a un proceso de atomización o condensación. Se presentan por lo general en trabajos de atomización, mezclado, limpieza con vapor de agua, etc. Estos a su vez se dividen: Puntos de Rocío y Brumas.

Gases: Son partículas de tamaño molecular que pueden cambiar de estado físico por una combinación de presión y temperatura. Se expanden libre y fácilmente en un área. Algunos de estos son: Monóxidos, dióxidos, Nitrógeno, Helio, Oxígeno, etc.

Vapores: Fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Se generan a partir de disolventes, hidrocarburos, diluyentes, etc.

Humos: Son formados cuando los materiales sólidos se evaporan a altas temperaturas, el vapor del material se enfría y se condensa en una partícula extremadamente pequeña que flota en el ambiente. Estos humos se presentan

generalmente en procesos de soldadura, fundición, etc. Igualmente se dividen en dos grupos que son: Humos Metálicos y Humos de Combustión.

Material Particulado: Son partículas sólidas que se liberan en granos finos, que flotan en el aire por acción de la gravedad, antes de depositarse. Estas se presentan generalmente en trabajos de pulido, triturado, perforación lijado, molienda, minería, cemento, etc. Este a su vez se divide en dos grupos que son: Polvo orgánico y Polvo Inorgánico.

1.2.3 **Contaminantes biológicos:** Se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones, etc.

Estos son: **Virus, Bacterias, Hongos, Rickettsias, Parásitos, Picaduras, mordeduras, Fluidos o Excrementos.**

1.2.4 **Factores Psicosociales:** Son aquellos que se generan por la interacción del trabajador con la organización inherente al proceso, a las modalidades de la gestión administrativa, que pueden generar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la conducta, el comportamiento del trabajador y reacciones fisiológicas. Se clasifican de la siguiente manera:

Gestión Organizacional: relacionados con los Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción, capacitación, bienestar social, evaluación de desempeño, manejo de cambios.

Características de la Organización: comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Características del Grupo Social: relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición d roles, monotonía.

Interface persona – tarea: Conocimientos, habilidades de relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento e identificación de la persona con la tarea y la organización.

Jornada de trabajo: Pausas, trabajo nocturno, rotación horas extras, descansos.

1.2.5 **Factores Biomecánicos:** Están relacionados con aspectos propios del Diseño del Puesto de Trabajo como la altura, ubicación de los controles, mesas, sillas de trabajo, equipos, aspectos espaciales etc., y con aspectos propios del Peso y Tamaño de los Objetos, como por ejemplo, herramientas inadecuadas, desgastadas, equipos y herramientas pesadas o de difícil agarre.

Carga Estática: Riesgo generado principalmente por posturas prolongadas ya sea de pie (bipedestación), sentado (sedente) u otros.

Carga Dinámica: Riesgo generado por la realización de movimientos repetitivos de las diferentes partes del cuerpo (extremidades superiores e inferiores, cuello, tronco, etc.). También puede ser generado por esfuerzos en el desplazamiento con carga, o sin carga, levantamiento de cargas, etc. y por movimientos del cuello, extremidades superiores, extremidades inferiores, tronco.

1.2.6 Condiciones de Seguridad:

Mecánico: Son generados por aquellas condiciones peligrosas originadas por máquinas, equipos, objetos, herramientas e instalaciones; que al entrar en contacto directo generan daños físicos como golpes, atrapamientos, amputaciones, caídas, traumatismos y/o daños materiales. Están relacionados con el manejo de o contacto con herramientas, equipos defectuosos, máquinas sin la adecuada protección, sin mantenimiento, vehículos en mal estado, puntos de operación, mecanismos en movimiento y/o transmisión de fuerza, etc.

Eléctrico: Están constituidos por la exposición a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones energizadas, alta tensión, baja tensión, energía estática, subestaciones eléctricas, plantas generadoras de energía, redes de distribución, cajas de distribución, interruptores, etc., que al entrar en contacto con los trabajadores que no posean ningún tipo de protección pueden provocar lesiones, quemaduras, shock, fibrilación ventricular, etc.

Locativo: Comprende aquellos riesgos que son generados por las instalaciones locativas como son edificaciones, paredes, pisos, ventanas, ausencia o inadecuada señalización, estructuras e instalaciones, sistemas de almacenamiento, falta de orden y aseo, distribución del área de trabajo. La exposición a estos riesgos puede producir caídas, golpes, lesiones, daños a la propiedad, daños materiales.

Tecnológico: Explosión, fuga, derrame, incendio.

Públicos: Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público

Tareas de alto riesgo: Trabajo en alturas y espacios confinados

1.2.7 **Riesgo Fenómenos Naturales:** Hacen referencia a la amenaza que suponen, en determinadas regiones, las lluvias, los vientos y los fenómenos que se deben a la energía interna de la Tierra como: **Sismo, Terremoto, Vendaval, Inundación, Derrumbe, Precipitaciones.**

1.3 Valoración y Priorización

Una vez identificados los peligros es necesario dar una valoración a cada riesgo con el fin de obtener datos objetivos, definir un orden de prioridades y establecer métodos de control y/o eliminación de los mismos.

Para valorar los riesgos de una manera más objetiva es necesario dividirlos en dos grandes grupos que son: Los riesgos que generan Accidente de Trabajo y los que pueden generar Enfermedad Laboral.⁹

⁹ Información obtenida de la Guía Técnica Colombiana GTC 45:1997.

2. MATRIZ LEGAL (Procedimiento Identificación y Evaluación al Cumplimiento de Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo GTH-P-010)

Constitución Política: Art. 48. "Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social."...

...*"La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley."*

Ley 9ª del 24 de enero de 1979 "Por el Cual se dictan medidas sanitarias": Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979 "Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo".

Decreto 614 del 14 de marzo de 1984. "Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Laboral en el país".

Resolución 2013 del 6 de junio de 1986. "Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo".

Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Laboral que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".

Resolución 1075 de 1992 Por el cual se reglamentan Actividades en materia de Salud Ocupacional (campañas de prevención y control de farmacodependencia)

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1772 del 3 de agosto de 1994. "Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1530 del 26 de agosto de 1996. "Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994". En relación con prestaciones económicas, reclasificación de los centros de trabajo, remisión de estudios de clasificación, afiliaciones de trabajadores temporales al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), pago de cotización al SSSI de manera obligatoria y reporte de estadísticas de accidente.

Ley 361 del 7 de Febrero de 1997. "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1607 del 31 de Julio de 2002. "Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones".

Circular unificada de 2004, del 22 de Abril de 2004. Gerencia general de Riesgos Profesionales. "Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales".

Resolución 156 del 27 de enero de 2005. "Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones".

Resolución 1570 de 2005 por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

Resolución 1401 del 14 de mayo de 2007. "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".

Resolución 2346 del 11 de julio de 2007. "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas laborales y el manejo y contenido de las historias clínicas laborales"

Resolución 1457 del 29 de abril de 2008. "Por la cual deroga la 1157 del 2008". Considera Que en los términos del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994, el empleador está obligado a registrar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía Laboral, ante el Ministerio de la Protección Social.

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral".

Resolución 1918 del 5 de junio de 2009. "Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones". Relacionaos con la contratación y costo de las evaluaciones médicas laborales y custodia de las historias clínicas laborales.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud laboral"

Ley 1523 del 24 de abril de 2012. “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1566 del 31 de julio de 2012 por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.

Resolución 1409 del 23 de julio de 2012. “Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas”.

Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 3368 de 2014 por la cual deroga los numerales 15 y 18 del Art. 2 y el literal c - numeral 2 Art. 12 de la Resolución 1409 de 2012.

Decreto 723 de 15 de Abril de 2013. “Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1637 de 2013 Por el cual se reglamenta el parágrafo 5 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Intermediación de seguros.

Decreto 1352 de 2013 Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1507 de 2014 Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

Resolución 4502 de 2012 Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 034 de 2013 Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, Comisión Especial de Inspectores de Trabajo en Materia de Riesgos Laborales y Sistema Nacional de Inspectores de Trabajo.

Decreto 2923 de 2011 Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 2464 de 2012 Modifica el Art 6 de la 1562 Monto de las cotizaciones

Decreto 351 de 2014 Por el cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades.

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

Identificación

Razón Social

Identificación : NIT

Representante Legal :

Oficina Principal	Dirección	Teléfono	Ciudad
Gerencia General			
Seccionales en el país			

Administradora de Riesgos Laborales: Positiva Compañía de Seguros S.A.

3.2 Clasificación del Riesgo: Para la actividad principal La Institución tiene el siguiente nivel de riesgo:

Riesgo	Cotización
I	0.522%

Código de la Actividad Económica Principal: De acuerdo con la asignación realizada por la Administradora de Riesgos Laborales, la actividad principal La Institución es la determinada en el código 1806001 - Establecimientos de educación no formal incluye programas de alfabetización para adultos, de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002, "*Por el cual establece la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales*".

Otras clases de riesgos: De acuerdo con la reclasificación de los riesgos laborales realizada por la Administradora de Riesgos Laborales, adicional a la actividad principal, en las 33 Seccionales y en los 116 Centros de Formación, se encontraron los siguientes riesgos y sus cotizaciones:

Riesgo	Cotización
II	1.044%
III	2.436%
IV	4.350%
V	6.960%

Las actividades económicas abiertas en la reclasificación de riesgos laborales realizada por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva Compañía de Seguros S.A. para los servidores y para los contratistas de prestación de servicios personales con contrato escrito formal, son las siguientes:

Código	Actividad Económica
2013001	Empresas dedicadas a la actividad mixta (agrícola y pecuaria)
2551101	Alojamiento en hoteles, hostales, apartahoteles, hospedaje día a día
3517002	Empresas dedicadas al mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo, incluye solamente talleres electromecánicos, la reparación de maquinaria pesada , la reparación , carga y/o venta de acumuladores
3851101	Empresas dedicadas a actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud, con internación, incluye hospitales generales, centros de atención medica con ayudas diagnósticas, instituciones presta-doras de servicios de salud, centros especializados(excepto de radiodiagnósticos y/o radioterapia), hospitales para tuberculosos, instituciones de salud mental
4603201	Empresas dedicadas al transporte colectivo no regular de pasajeros
5101001	Extracción y aglomeración de hulla (carbón de piedra) incluye solamente a empresas dedicadas a la explotación de carboneras, gasificación de carbón in situ y producción del carbón aglomerado
5453002	Construcción de obras de ingeniería civil incluye solamente a empresas dedicadas al montaje y/o reparación de oleoductos
5749203	Empresas dedicadas a actividades de investigación y seguridad incluye solamente en empresas dedicadas a los dactiloscopistas en los cargos de detective agente, profesionales especializados, personal de detectives en distintos grados, directores de establecimientos carcelarios, mayores, capitanes, tenientes sargentos, guardianes, servicios de escoltas, servicios de transporte de valores
5851101	Empresas dedicadas a actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud, con internación incluye solamente a empresas dedicadas a los centros de atención médica con radiodiagnóstico y/o radioterapia, consultorios médicos y/o odontológicos cuyas unidades radiológicas no cumplen con las normas de radio protección vigente.

3.2 Misión y Visión

Misión¹⁰

Visión¹¹

3.4 Descripción de la Actividad

Entidad pública de formación para el trabajo

¹⁰ <http://www.ooo.edu.co/acerca-del-ooo/quienes-somos/Paginas/Historia-Vision-Mision-Valores-y-Simbolos.aspx>

¹¹ <http://www.ooo.edu.co/acerca-del-ooo/quienes-somos/Paginas/Historia-Vision-Mision-Valores-y-Simbolos.aspx>

4. SECCIONAL

4.1 IDENTIFICACIÓN (Diligenciar)

Director Seccional			
Dirección		Teléfono	Ciudad
			Bogotá D.C.
Centros de Formación			
Nº Total de Centros			
Encargado del Programa Seguridad y Salud en el Trabajo		Coordinador de apoyo administrativo- profesional- (de planta)	
Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Miembros del Comité de Convivencia Laboral			
Miembros de la brigada de Emergencias			
Nombre del Gestor de la ARL			

4.2 Características Generales

(Incluye la ubicación geográfica; tipo de construcción, ocupación y áreas de trabajo de cada uno de los Centros de trabajo (Sede Principal y Subsedes, según corresponda):

4.2.1 Sede Principal

4.2.1.1 Ubicación Geográfica

4.2.1.2 Tipo de Construcción

4.2.1.3 Ocupación y Áreas de Trabajo

4.2.2 Centro de trabajo Profesional XXX

4.2.2.1 Ubicación Geográfica

4.2.2.2 Tipo de Construcción

4.2.2.3 Ocupación y Áreas de Trabajo

4.2.3 Centro de Trabajo

4.2.3.1 Ubicación Geográfica

4.2.3.2 Tipo de Construcción

4.2.3.3 Ocupación y Áreas de Trabajo

4.3 Elementos de Seguridad:

4.3.1 Elementos de Protección Personal: Los Elementos de Protección Personal E.P.P. son una barrera física que refuerza la estructura orgánica del trabajador impidiendo o atenuando la magnitud de la energía intercambiada por el riesgo o peligro, durante el contacto directo, cuando ocurre un evento no deseado y cuyo efecto puede ser instantáneo o progresivo.

Con el fin de establecer los lineamientos que regulen el proceso integral de administración de los E.P.P., en La Institución, se cuenta actualmente establecido el Manual de Elementos de Protección Personal y el **Formato Inspección Elementos protección individual equipos protección trabajo en alturas GTH-F-067**, con el cual se busca evitar pérdidas económicas innecesarias por el mal manejo en la selección, adquisición, suministro, uso, reposición y/o disposición final de dichos equipos.

(Describir brevemente y cuantificar según el caso)

4.3.2 Red Contra Incendios, Siamesas e Hidrantes

4.3.3 Sistemas de Detección y Alarma Contra Incendios

4.3.4 Extintores

4.3.5 Equipos de Prevención y Atención de Primeros Auxilios

4.3.6 Seguridad Física

4.3.6.1 Vigilancia Privada

4.3.6.2 Alarmas y Detectores

4.3.6.3 Circuito Cerrado de Televisión

4.4 Horarios y Turnos de Trabajo

4.5 Perfil Demográfico:

4.5.1 Distribución de colaboradores por Centro de Trabajo (Sede Principal y Subsedes)

4.5.2 Distribución de colaboradores según género (total y por Centro de Trabajo)

4.5.3 Distribución de colaboradores según edad (total y por Centro de Trabajo)

5. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Misión y Visión en Seguridad y Salud Trabajo

Misión

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, propende por crear una cultura del autocuidado, crecimiento, aprendizaje, creatividad y mejoramiento permanente, fundamentados en la protección de la vida, la salud y la integridad de los servidores y colaboradores.

Visión

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se propone ser líder en la protección de la vida, la salud y la integridad de los servidores y colaboradores.

5.2 Política y Objetivos del Sistema Integrado de Gestión

La entidad a través del mejoramiento continuo de sus servicios de formación, de generación de ingresos y empleabilidad para la incorporación y el desarrollo de las personas en las actividades productivas, se compromete con sus clientes y grupo de interés a generar una cultura de calidad, mediante un sistema integrado de gestión centrado en las personas, con la siguiente promesa de valor.

- Prestación de servicios con calidad, oportunidad, pertinencia, innovación estándares internacionales e inclusión social, que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

- Aplicación de buenas prácticas ambientales para la prevención de la contaminación y protección de los recursos naturales.

- Implementación de ambientes de aprendizaje con condiciones que contribuyan a la seguridad y salud en el trabajo, para el bienestar de las personas.

- Desarrollo y buen uso de las tecnologías de información y comunicación, para preservación de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional.

Objetivos Eje Seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo

7. Fortalecer las acciones que generen **crecimiento humano, valores y competencias para la vida**, entre los grupos de interés de la entidad.
8. Mejorar las condiciones de seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo en **los sitios de trabajo**
9. Controlar medidas que afecten el **bienestar ergonómico y psicosocial** de los colaboradores de la entidad.

5.3 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (Resolución 01713 del 11 de agosto de 2014).

5.4 Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo

La responsabilidad en la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST¹² es del secretario general, los directores seccionales, y demás directivos de las sedes donde la Entidad preste sus servicios. Para estos efectos se deben apoyar con los colaboradores de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada seccional.

La responsabilidad en la ejecución del SG-SST implica:

1. Que se realicen las gestiones necesarias para la ejecución del 100% de los recursos presupuestales asignados a cada Seccional, en el rubro de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Que se adelante el seguimiento y trámites necesarios para que todas y cada una de las actividades programadas con la ARL POSITIVA se desarrollen.
3. Velar, hacer seguimiento, control y ajustes al cumplimiento de las acciones orientadas al fortalecimiento de la prevención en riesgos laborales, control de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, al igual que los servicios de promoción y prevención, la obligatoria y permanente afiliación y pagos al sistema de riesgos laborales, el suministro y verificación del uso de elementos de protección personal de acuerdo con el nivel de riesgo y la revisión semestral y auditoria al SG-SST.

¹² Ley 1562 del 11 de julio de 2012 4 inciso del artículo 1º “*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud Laboral*”

Gerente General:

El Gerente General es el responsable del funcionamiento y operatividad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, destinando los recursos administrativos y financieros requeridos para tal fin y entre las actividades del responsable estarán:

- Delegar o designar un funcionario para que coordine el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo a nivel nacional, quien podrá coordinar todas las actividades a nivel nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Formular, divulgar y asumir una política explícita del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que considere conveniente para la Entidad.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
- Designar a través de los directores de cada seccional, a los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos
- Adoptar y poner en marcha las medidas determinadas por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responder ante los entes controladores de la Seguridad y Salud en el Trabajo del país y la ARL correspondiente.
- Controlar y evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, así como garantizar su financiamiento.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del medio ambiente.
- Facilitar la participación activa de los trabajadores a las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos y enfermedades laborales.
- cotizar ante la administradora de riesgos laborales el valor correspondiente al seguro de riesgos Laborales, con el objeto de amparar las contingencias de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

Directores Seccionales y coordinadores de los sitios de trabajo deberán:

- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo
- Facilitar y estimular la asistencia de los colaboradores a las reuniones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada
- En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.

Responsables de la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:

La responsabilidad de ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Seccionales, estará bajo responsabilidad del coordinador del grupo administrativo y sus colaboradores los cuales podrán estar conformados, por un médico(a)

especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo –subprograma de medicina preventiva y del trabajo; psicólogo programa de riesgo psicosocial etc ... (si son empleados públicos describir el nivel Asesor- Profesional-Técnico- Asistencial, y de igual manera su educación.).

Sus responsabilidades entre otras:

- Elaborar y actualizar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y matriz de peligros **(procedimiento identificación de peligros, valoración de riesgos en actividades rutinarias GTH-P-008, Procedimiento Identificación de Peligros y detección de controles en actividades no Rutinarias GTH-P-009)**
- Programar e instruir a los colaboradores en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población colaboradora en general.
- Proponer a la gerencia general o seccional, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables.
- Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes, elaborando la vigilancia epidemiológica de la población trabajadora.
- Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones tomadas.
- Dar a conocer a los colaboradores las normas o procedimientos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial y el reglamento interno de trabajo.
- Evaluar y ajustar en forma periódica la Gestión del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario y al comité de convivencia laboral.
- Notificar a la ARL correspondiente los accidentes y enfermedades laborales dentro de los dos días hábiles siguientes y registrar las actividades desarrolladas dentro del programa.

Servidores y prestadores de servicios personales:

- Es responsabilidad de los servidores y de los prestadores de servicios personales, cumplir con las normas y recomendaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Informarse sobre los peligros y riesgos que existan en el lugar en donde se encuentran, los efectos derivados de la exposición, las medidas preventivas y de protección.
- Participar de manera activa en las actividades e instrucción que lleve a cabo la Entidad.
- Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo fomentada por la institución, en especial, en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, las comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Informar toda condición ambiental peligrosa y práctica insegura.
- Utilizar los elementos de Protección Personal que la Entidad le ha asignado y mantenerlos adecuadamente dándole el uso debido.
- Observar las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de los procedimientos seguros de operación, para su protección, la de sus compañeros y la de la Entidad en general.
- Las demás que se consideren de apoyo al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y como medida de protección.

5.5. Estrategias para el Desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo la institución, se plantea como un esfuerzo común de la entidad, que moviliza sus estructuras para que participen activamente en el logro de los objetivos. Por lo tanto, se establecerán prioridades para iniciar actividades en las áreas que se identifiquen como críticas. Las actividades serán de carácter permanente, y tendrán un enfoque interdisciplinario para combinar diferentes estrategias preventivas para la solución de cada problema específico.

Se hará énfasis en el factor humano y la prevención primaria. Las actividades educativas serán una de las bases primordiales del programa, buscando siempre mantener las mejores relaciones en el ámbito laboral.

Como mecanismos para la implementación de la política y el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se plantean las siguientes estrategias:

5.5.1 Participación de la gerencia general y las seccionales

El compromiso y participación de la gerencia general y las seccionales para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es primordial debido a que la actividad permanente de vigilancia y control para disminuir o eliminar los riesgos y mejorar las condiciones de Salud y Trabajo requiere aplicar procesos administrativos y decisiones de la dirección de la entidad.

5.5.2 Entrenamiento.

Los procesos de Instrucción de los colaboradores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo se orientaran al cambio de actitud y comportamiento individual y grupal hacia el autocuidado en salud con énfasis en la prevención y manejo de los principales riesgos de la Entidad.

5.5.3 Trabajo en equipo

La gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe abordarse dentro de la Entidad con un enfoque interdisciplinario y con la participación y trabajo en equipo de las diferentes áreas para evitar duplicidad de esfuerzos.

5.5.4 Cobertura del Programa

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo cubrirá a todos los funcionarios, la institución y prestadores de servicios personales – gerencia general y seccionales; además se hará seguimiento por parte de cada responsable de ejecución del programa, al trabajo que realizan los contratistas y se elaborarán normas específicas de Seguridad para los contratistas que desarrollen labores permanentes u ocasionales en las instalaciones de la Entidad y que representen riesgos diferentes a los identificados a través del panorama de riesgos.

5.5.5 Participación de los servidores y prestadores de servicios personales para lograr el mejoramiento de las condiciones de Salud y Trabajo, es necesario que los servidores y prestadores de servicios personales identifiquen los riesgos laborales presentes y potenciales, desarrollando actitudes de promoción, prevención y seguridad tendientes al auto cuidado individual y colectivo de su salud. Para ello se debe promover una participación crítica, reflexiva y activa de los mismos.

5.6. Recursos Existentes para la Ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo Seccional XXX

5.6.1 Colaboradores

Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo existe en la Seccional los siguientes colaboradores:

- **Contratista**- Ingeniero Industrial, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien presta sus servicios en el apoyo de las actividades del sub programa de higiene y seguridad industrial, prestar apoyo al sub programa de medicina preventiva y del trabajo, apoyar el funcionamiento de la brigada y el COPASST y realizar seguimiento y entregar los informes correspondientes a la coordinación del grupo de seguridad y salud en el trabajo de la gerencia general.
- Para los servidores. **Profesional**, Psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien tiene las funciones de adelantar las actividades para el diagnóstico e intervención de Riesgo Psicosocial.

Adicionalmente, la Seccional XXX de la Institución, cuenta con el apoyo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo **COPASST** y la brigada de emergencias.

5.6.2 Recursos Físicos (DEFINIR SEGÚN CORRESPONDA)

Se dispone de oficina, para la planeación, organización y ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, posee la dotación de oficina (papelería, teléfono, disponibilidad de fotocopiadora, fax, entre otros) y equipos de cómputo necesarios.

Para el subprograma de medicina preventiva y del trabajo se cuenta con un consultorio médico dotado con los elementos necesarios para realizar las evaluaciones médicas laborales (escritorio, camilla, escalerilla, biombo, computador, equipo de órganos de los sentidos, báscula de pie, tensiómetro, fonendoscopio, papelería).

Adicionalmente hay recursos físicos constituidos por elementos audiovisuales necesarios para este tipo de actividades: Televisor, tela de proyección, videobeam, tablero acrílico y marcadores. Se cuenta con áreas para capacitaciones y servicio de videoconferencias.

5.6.3 Recursos Técnicos: DEFINIR SEGÚN CORRESPONDA

No existen dentro de sus recursos técnicos equipos de monitoreo ambiental o biológico para la evaluación de los de riesgo. Sin embargo, la empresa destinará los recursos necesarios para su contratación según las actividades y necesidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.6.4 Recursos Financieros

La Institución, cuenta dentro de su presupuesto con rubro específico de salud y seguridad en el trabajo, destinado por Seccional para la contratación del personal idóneo en la materia y para la ejecución de las actividades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 4°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

De acuerdo a lo anterior, a continuación presentamos los lineamientos básicos para la formulación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la gerencia general y cada una de las seccionales, teniendo como base principal la normatividad legal vigente (**Resolución 1016 de 1989 hasta el 2017, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014**) y teniendo en cuenta los siguientes lineamientos para cada uno de los Subprogramas:

6.1 Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

El propósito de este Subprograma es establecer las medidas necesarias para el control de los riesgos asociados al ambiente de trabajo, buscando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Accidentalidad: En el año 2013 se reportaron a la Administradora de Riesgos Laborales _____ accidentes de trabajo a nivel nacional, del análisis de causalidad los riesgos de mayor prioridad para intervención son los asociados a resbalones, tropiezos y golpes, causando caídas a nivel; en segundo lugar accidentes de tipo deportivo y recreativo.

Con el fin de intervenir los riesgos asociados a la accidentalidad de la Entidad, se desarrolla el **Programa de prevención y protección contra caídas GTH-PG-001,** en coordinación con el subprograma de medicina preventiva y del trabajo y el grupo de formación y desarrollo del talento humano.

Es importante para dar continuidad a la efectiva estadística de accidentalidad y medición del cumplimiento del objetivo y la meta de reducción de accidentes se registre y consoliden todos los eventos, en los formatos establecidos para ello¹³ en el procedimiento P-GH-007, **GTH-F-015 Formato Tarjeta Reporte de Observaciones del Entorno, GTH-F-016 Formato Matriz de Registros de Tarjetas de Observación del Entorno, GTH-F-017 Formato Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos en Actividades**

¹³ **Plataforma COMPROMISO – gestión del talento humano**

Rutinarias y realizar el seguimiento a los casos generando capacitaciones y talleres de prevención de los accidentes de trabajo.

Durante la presente vigencia se dará continuidad a la intervención de riesgos de tipo locativo y de seguridad con la aplicación del **Programa de Orden y Limpieza** el cual está enmarcado en la metodología 5's y el ciclo PHVA, para ello se diseñó la metodología la cual puede ser consultada **en la plataforma COMPROMISO**

Procedimientos y medidas de prevención y promoción en higiene y seguridad industrial: Los profesionales, tecnólogos y técnicos responsables del Subprograma deben orientarlo hacia la generación y aplicación de medidas de prevención, procedimientos y planes de acción, de acuerdo a lo relacionado a continuación:

- a. **Documentar el plan básico legal**, de acuerdo a los lineamientos anteriormente mencionados:
 - ✓ Programa de Seguridad y salud en el trabajo
 - ✓ Panoramas de riesgos
 - ✓ Plan de Emergencias
 - ✓ Indicadores de gestión
 - ✓ Inducción a nuevos trabajadores, desde el punto de vista de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. **Desarrollar el cronograma de actividades:** Este documento será herramienta de seguimiento mensual en el cumplimiento de actividades. Igualmente se deberá realizar el seguimiento al plan de trabajo concertado con la Administradora de Riesgos Laborales.
- c. Apoyar el proceso de elección y conformación de los **Comités Paritarios de Seguridad y salud en el trabajo**, de acuerdo a las vigencias de cada uno.
- d. Realizar las **investigaciones de todos los accidentes de trabajo** que se presenten, apoyando al Comité Investigador de accidentes e incidentes de trabajo de acuerdo a la Resolución 1401 del 24 de mayo de 2007, **Ley 1562 de 2012 Art. 11 y Decreto 1443 de 2014 Art. 12, 21 y 22**, con el fin de identificar causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. Consultar Procedimiento P-007-GTH "*Investigación de accidentes e incidentes de trabajo*".
- e. Liderar la conformación, mantenimiento y fortalecimiento de la **brigada de emergencias**, realizar asesoría, inspección y adquisición de equipos y dotación para la brigada de emergencias, de igual forma coordinar un plan de capacitación teniendo en cuenta lo establecido en el manual de la brigadas de emergencias, de igual manera programaran y ejecutaran los simulacros de evacuación.
- f. **Programa de inspecciones de seguridad.** A través de inspecciones de seguridad o seguimiento continuo se detectan oportunamente condiciones inseguras y actos sub estándar que pueden llegar a ocasionar accidentes de trabajo.

Se deben realizar inspecciones de seguridad a las diferentes áreas de acuerdo a programación y se deben generar planes de acción con su respectivo seguimiento.

Se deberán enviar al grupo de Seguridad y Salud en el trabajo, la programación de las inspecciones antes del 25 de marzo.

- g. Apoyar y participar en el desarrollo de las actividades de la semana de seguridad y salud en el trabajo, en actividades de prevención y promoción de las condiciones de salud de los trabajadores, la cual será concertada por cada Seccional con la ARL y se deberá realizar antes del 30 de agosto de 2014.
- h. Guía Programa de Protección Contra caídas. Para el cumplimiento de la resolución 1409 de 2012 “*Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas*”, se implementara la “**Guía de rescate en alturas**” **GTH-G-001** para el desarrollo de actividades de servidores y funcionarios que desarrollen 1,50 m o más sobre un nivel inferior, se realizaran actividades como: capacitación, inspecciones, realización de procedimiento a cada una de las actividades de trabajo en alturas, formación en rescate en alturas.

6.2 Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

El Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como objetivo mantener y promover la salud de los trabajadores, frente a los riesgos laborales que pueden desencadenar enfermedades de origen laboral. El anterior objetivo se desarrolla mediante la consolidación de un sistema de información de seguridad y salud en el trabajo que permita obtener los insumos necesarios que alimenten el mismo. Para tal efecto en la presente vigencia se deben implementar y optimizar los siguientes procesos:

Seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud (DX): Con fundamento en el diagnóstico de condiciones de salud elaborado por cada seccional, se deberá socializarlo a todos sus trabajadores y enviar copia del mismo al Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, hasta el _____ de 2015. De igual manera las actividades de promoción y prevención se desarrollarán teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico mencionado.

Sistemas de vigilancia epidemiológica laboral (SVE): A través de los SVE se hará incorporación anual, seguimiento e intervención a los casos sospechosos de enfermedad profesional, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los exámenes periódicos de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Dependiendo de estos resultados se solicitarán exámenes de laboratorio o paraclínicos para el respectivo estudio de signos o síntomas que hagan sospechar la presencia de una enfermedad de origen laboral, haciendo énfasis en las oportunas asistencias a las diferentes valoraciones que en principio deben ser realizadas por la EPS correspondiente, así mismo para aquellos casos en los cuales haya calificación de origen en primera instancia como enfermedad profesional por la EPS. A cada caso que se presente se realizará la implementación, seguimiento, intervención y evaluación en cada Seccional.

Los sistemas a implementarse son los siguientes:

a) Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Desórdenes músculo – esqueléticos

La intervención ergonómica analiza la información que los trabajadores detectan en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta su formación y su experiencia profesional, así como los razonamientos y regulaciones que realizan para decidir las acciones.

Igualmente analiza los gestos, los esfuerzos que realizan y las posturas que adoptan, para la manipulación de herramientas y objetos, en últimas analiza tanto la demanda cognoscitiva como física que impone la tarea y el entorno de trabajo.

La implementación de este sistema estará asesorada por la ARL Positiva a nivel nacional pero será liderada por cada médico de salud laboral en cada seccional. Se tendrá en cuenta una metodología específica incluyendo evaluaciones, cuestionarios e inspecciones de puestos de trabajo de ser necesario. Este sistema está dirigido a Servidores y Contratistas.

Para apoyar este SVE se deberá llevar a cabo un programa de pausas activas liderado por el Médico de Salud Laboral y acompañado por la ARL.

b) Sistema de Vigilancia Epidemiológico de conservación auditiva

La pérdida auditiva inducida por ruido laboral constituye uno de los problemas más notables en Salud laboral, tanto por su gran incidencia como por su irreversibilidad, ocasiona deterioro de la capacidad auditiva del trabajador expuesto para percibir sonidos, interfiriendo con la habilidad para escuchar originando problemas de comunicación y seguridad, además de otros diversos efectos extra-auditivos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el programa de conservación auditiva está dirigido a prevenir la aparición de efectos en la salud auditiva de los trabajadores por exposición al ruido laboral y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente Guía de Atención Integral de Salud Laboral basada en la evidencia para hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el trabajo (GATISO HNIR) del Ministerio **de Trabajo**, en la cual se establece que las organizaciones con niveles de ruido superior a 80 db deben implementar los PVE en los puestos de trabajo que así lo requieran.

c) Sistema de vigilancia epidemiológica prevención y control de exposición a contaminantes químicos:

A través de este sistema se mejorará la condición de los trabajadores y ayudará a disminuir significativamente **la exposición a contaminantes químicos**. De esta manera contribuimos a mantener las condiciones de un ambiente de trabajo saludable.

Se establecerán los lineamientos para la identificación, priorización, evaluación y planes de intervención en la población expuesta a contaminantes químicos, con el fin de garantizar los controles adecuados para la conservación de la salud de los trabajadores en riesgo en La Institución.

Este programa será apoyado y asesorado por la ARL Positiva.

Actualización e implementación del profesiogramas. El grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptará las modificaciones al profesiograma que resulten procedentes, para lo cual los médicos colaboradores del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada Seccional deben revisar y realizar recomendaciones con los nuevos factores a aplicar, tomando como referencia el establecimiento de la relación existente entre cargo, funciones y riesgos laborales a los que está expuesto y hacer énfasis sobre qué aspectos clínicos deben enfocarse las evaluaciones médicas laborales, ya sean de ingreso, exámenes periódicos o de retiro, así como los exámenes complementarios indicados para cada uno de los casos.

Particularmente, de acuerdo al profesiograma, los exámenes de laboratorio para los trabajadores en alturas se realizarán anualmente como lo indica la normatividad legal. Si dentro de este grupo de trabajadores en alturas existen trabajadores que pertenezcan a la Brigada de emergencia, búsqueda y rescate la institución, se les deberá realizar los exámenes pertinentes, incluso si son contratistas.

Enfermedades generales de interés laboral. Es claro que la prioridad número uno para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución es prevenir la aparición de enfermedades laborales y mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo, mas no desconoce la importancia de prevenir la aparición de enfermedades generales que tienen importancia en el ámbito laboral, por lo anterior se recomienda que todas las acciones que directamente no son relacionadas con el deber ser de la prevención y la promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, pero que son importantes desde el punto de vista de la salud pública, procuren ser incluidas a través de acciones concertadas que están incluidas dentro de los programas de promoción y prevención de la salud de las EPS para todos sus afiliados. Los programas de promoción y prevención que pueden ser incluidos en ámbito institucional **a través de las EPS son:**

- a) Aplicación de vacunas en adultos según el programa ampliado de inmunización de la Secretaría de Salud local.
- b) Campañas de detección temprana de alteraciones de la agudeza visual, mediante la realización de visimetrías.
- c) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población hasta de 29 años de edad.
- d) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población mayor de 45 años de edad.
- e) Campañas de detección temprana del cáncer de cuello uterino.
- f) Campañas de detección temprana del cáncer de seno.
- g) Campañas de prevención en salud oral.
- h) Campañas de promoción de alimentación y nutrición saludables. (ley 1355 de 2009)
- i) Campañas de promoción de hábitos de vida saludables. Prevención fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo Resolución 1075 de 1992.
- j) Campañas y capacitación en temas relacionados a la sexualidad, la salud reproductiva y la anticoncepción.
- k) Inclusión de afiliados a los grupos de hipertensión arterial y diabetes.
- l) Formulación y Entrega de medicamentos.

Periodicidad para la realización de los exámenes periódicos de Salud Laboral. La periodicidad viene influida por las características de los riesgos y la actividad de cada una de las tareas.

- a.) Personal Administrativo: cada 2 años o cuando sea requerido.
- b.) Personal Operativo: anual o cuando sea requerido de acuerdo con la exposición al riesgo
- c.) Trabajadores en alturas: anual.

Medicina laboral. El médico laboral debe hacer seguimiento de todos los casos en proceso de calificación de origen o calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral por la ARL, la Administradora del Fondo de Pensiones o por las juntas de calificación Seccional y Nacional.

Toda enfermedad calificada como profesional debe ser notificada oportunamente como parte de los indicadores de gestión del subprograma a nivel Nacional. Es imprescindible facilitar y dar cumplimiento oportuno a las recomendaciones, indicaciones o restricciones que por motivo de valoraciones médicas de salud laboral o medicina laboral de las EPS y la ARL se emitan a funcionarios con enfermedades generales de interés laboral, enfermedades profesionales y aquellas condiciones de salud derivadas de accidentes comunes y de accidentes de trabajo.

El médico de salud laboral debe de igual forma, citar a los pacientes que ameriten un concepto Médico Laboral para conocer las condiciones de salud actuales de los mismos. Como médicos laborales de la institución deben conocer los casos relevantes con el fin de orientar tanto al trabajador como a sus jefes en el manejo de las patologías referentes al trabajo o enfermedades comunes que se agravan con ocasión del trabajo

6.3 Subprograma para la Prevención de Riesgo Psicosocial

El subprograma de prevención del riesgo psicosocial tiene como objetivo establecer una estrategia metodológica de prevención e intervención como política de seguridad y salud en el trabajo, bajo el sistema de vigilancia epidemiológica, junto con actividades que permitan tener estilos de vida saludables y dar las herramientas necesarias a los colaboradores para crear y mantener ambientes donde se promueva la salud emocional y se reduzcan los efectos del riesgo psicosocial por medio de sistemas positivos de participación y comunicación.

Los colaboradores del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las Seccionales, acompañarán la ejecución del programa realizando un reporte mensual del cumplimiento de la misma a la Gerencia general.

Para su desarrollo se establecen dos planes de trabajo los cuales son:

Plan de Prevención e Intervención: Partiendo de la responsabilidad de velar por el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores la Institución y en especial por la prevención de las enfermedades derivadas del estrés laboral, se determina el siguiente plan de trabajo:

- a. Presentar a Directivos, Coordinadores, colaboradores del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Paritario de Salud Laboral y Comité de Convivencia Laboral el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Factor de Riesgo Psicosocial sensibilizando, transmitiendo su importancia y comunicando las responsabilidades que tiene cada equipo participativo.
- b. Implementar el Programa del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, ajustándolo a las necesidades identificadas en cada Seccional.
- c. Realizar actividades de prevención e intervención determinadas para los diferentes grupos establecidos de la siguiente forma:
 - **Primaria:** Dirigida a todos los colaboradores de la Seccional. Para su ejecución los temas serán seleccionados a partir de las dimensiones más significativas, que se obtuvieron en la actualización del diagnóstico de riesgo psicosocial 2013.
 - **Secundaria:** Dirigida a los colaboradores que obtuvieron puntajes medio, alto y muy alto en la última actualización del diagnóstico de riesgo psicosocial.

- **Terciaria:** Dirigido a los colaboradores con diagnósticos de remisión de EPS o calificados como enfermedad laboral.

Para lo anterior, el psicólogo empleará sus competencias para la intervención en: talleres, grupos focales, coaching, outdoor (aprendizaje vivencial), entrevista semi-estructurada de la batería de riesgo psicosocial, entre otras.

Es importante dejar constancia y concepto de los resultados generados por cada actividad (aplicación la evaluación de intervención) como evidencia de la gestión y como facilitador de la verificación para auditorias.

- d. Realizar el reporte mensual de los indicadores correspondientes del SVE de riesgo psicosocial a gerencia general y de acuerdo con los resultados informar oportunamente al Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al mes.
- e. Orientar al comité de convivencia laboral que corresponda, en el desarrollo de su objetivo y funciones según la normatividad vigente y especialmente en la implementación de medidas de promoción, de prevención y correctivas para cada caso.
- f. Realizar la valoración psicológica a los nuevos integrantes de la brigada de emergencia que correspondan, utilizando el formato de valoración psicológica para brigadistas, inventario para brigadistas y las pruebas establecidas por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la gerencia general.
- g.
 - Hasta el _____ de 2015, los conceptos de todos los integrantes de la brigada que corresponda deberán ser remitidos al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia general.
- h. Desarrollar actividades que aporten a la consolidación de competencias del grupo de brigadistas; remitir al grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo los registros de la actividad ejecutada (fotos, videos, folletos etc.).
- i. Se deberá realizar entrevista y prueba psicológica a los nuevos servidores, con el fin de determinar las actividades de las cuales se beneficiara en el programa de riesgo psicosocial.
- j. Brindar la primera asesoría psicológica para los casos que requieran intervención en crisis y hacer la remisión correspondiente a EPS o red de apoyo para la intervención especializada.
- k. Realizar la intervención interdisciplinaria para los posibles casos de estrés laboral.
- l. El desarrollo del análisis del puestos de trabajo con énfasis en riesgo psicosocial, se realizará para las siguientes situaciones:
 - Quando el SVE del factor ~~de Riesgo~~ Psicosocial lo requiera para los casos de prevención terciaria (utilizando la metodología establecida en la batería de riesgo psicosocial) y por solicitud de la EPS cuando se sospeche de posible enfermedad laboral. Para el último caso, el análisis de puesto será remitido a la ARL.
- m. Divulgar el procedimiento de apoyo psicosocial en caso de amenaza en contra de la vida o bienestar integral de un colaborador de la Entidad y dar cumplimiento de manera inmediata al procedimiento establecido para su intervención.

Plan de promoción y prevención en la salud física y emocional:

- a) Divulgar y socializar la política de prevención del consumo de SPA (Sustancias psicoactivas)
- b) Implementar el programa de prevención de SPA.
- c) Generar campañas enfocadas en las competencias de convivencia y relaciones interpersonales en el ambiente laboral: valores (equidad, respeto, tolerancia), inteligencia emocional, prevención del acoso laboral, manejo del temperamento, valoración del concepto y aporte de cada profesional.
- d) Promover campañas, enfocadas en el cuidado y prevención en salud mental (autoestima, proceso de duelo, proyecto y calidad de vida, etc.)
- e) Realizar actividades que fortalezcan condiciones de tipo extra laboral (familia, red social del trabajador).

6.4 Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles de la Entidad.

Está conformado por un grupo de personas que representan en partes iguales al empleador y a los trabajadores, de ahí su denominación de Paritario. Los representantes del empleador son designados directamente por la Administración y los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre. El número de integrantes del Comité varía según el número total de trabajadores de la organización.

Este Comité tiene como objetivo principal hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración. Por norma todas las empresas e instituciones, públicas o privadas que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Laboral.

En todas las seccionales y en la gerencia general debe estar conformado el **COPASST**, y se deben garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo de sus reuniones. Es deber de los Secretarios de los **COPASST** llevar diligentemente el archivo de las actas y todos los documentos que sean objeto de las reuniones. **El COPASST** Nacional y los **COPASST** Seccionales deben enviar al Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo sus necesidades de capacitación para ser tenidas en cuenta en la elaboración y ejecución del programa de capacitación que se adelanta con el grupo de formación y desarrollo del talento humano de la gerencia general.

Cada dos años se elige el **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo** y los miembros que hacen parte de él, pueden ser reelegidos. El período de vigencia del **COPASST** de la Seccional XXX es... (Fecha de conformación – fecha de finalización del período), el cual fue conformado mediante el acto administrativo Resolución xxx de xxxx.

Actualmente, el **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo** de la Seccional XXX está constituido de la siguiente manera:

Presidente	
Secretario	
Integrantes Principales y Suplentes	
Nº de Integrantes	

Funciones Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con el Artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986: “*Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:*

- a. *Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.*
- b. *Proponer y participar en actividades de capacitación en salud laboral dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.*
- c. *Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud laboral en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.*
- d. *Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.*
- e. *Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.*
- f. *Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.*
- g. *Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.*
- h. *Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud laboral. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud laboral.*
- i. *Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.*
- j. *Elegir al Secretario del Comité.*
- k. *Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.*
- l. *Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud laboral.”*

Conforme al Artículo 12 de la Resolución 2013 de 1986: “*Son funciones del Presidente del Comité:*

- a. *Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.*
- b. *Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.*
- c. *Notificar lo escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos un vez al mes.*
- d. *Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.*
- e. *Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.*
- f. *Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo.”*

De acuerdo con el Artículo 13 de la Resolución 2013 de 1986: “*Son funciones del Secretario:*

- a. *Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.*
- b. *Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.*
- c. *Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.”*

NOTA: Para toda consulta referente al **COPASST**, revisar la normatividad legal vigente Resolución 2013 de 1986 de los hoy Ministerios de Trabajo y de Salud, la Resolución OOO número 1374 del 23 de mayo de 2008 y la Circular No. _____ del _____ “Instructivo Conformación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo”, emitida esta última por la secretaria general la Institución, a nivel nacional.

6.5 BRIGADA DE EMERGENCIAS

El objeto de crear una Brigada de Emergencias en la Seccional XXX es tener a un grupo de trabajadores voluntarios preparadas en el control de una emergencia y ante todo capacitados para la realización de actividades de prevención cuando ello sea posible.

La brigada atiende las situaciones de emergencia hasta la llegada de los cuerpos de socorro externo o profesionales capacitados para el control de la misma.

Toda brigada de emergencias debe tener un líder o jefe de brigada para coordinar las acciones, para el control de la emergencia, líderes de área y brigadistas. Además debe contar con la dotación básica en términos de un sistema de comunicación, identificación, botiquín, linternas, pitos, distintivos, etc.

Son responsabilidades de la brigada de emergencia:

- Conocer los efectos más importantes de riesgo a la salud donde tengan que intervenir los primeros auxilios.
- Saber aplicar el soporte básico de la vida mientras llega ayuda especializada.
- Tener el equipo mínimo necesario para dar atención a los lesionados.
- Tener conocimiento de la ubicación y teléfonos de contacto de los organismos de prevención y atención Seccional como Policía, Bomberos, Defensa Civil, Cruz Roja, entre otros y coordinar con ellos los procedimientos en caso de emergencia.
- Participar activamente en las capacitaciones sobre primeros auxilios, evacuación, prevención y control de incendios, entre otras.
- Participar en prácticas de simulacros.

- Tener un botiquín de primeros auxilios por lo menos en cada área de concentración humana.
- Conocer y aplicar los lineamientos definidos en el Plan de Emergencias de la Seccional para el manejo previo, durante y posterior a una emergencia.

La Brigada de Emergencia de la Seccional XXX está conformada por: (DILIGENCIAR)

Jefe de Brigada (denominación que no es un cargo o un contrato particular):	
Líderes de Evacuación (denominación que no es un cargo o un contrato particular):	
Brigadistas (denominación que no es un cargo o un contrato particular):	
Nº de Integrantes:	

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (SEGÚN LO DEFINIDO EN LOS LINEAMIENTOS 2014 (ACTIVIDADES CON ARL))

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSUTRIAL																
TEMA	EJECUCION 2015												RESPONSABLE			
														0	1	2
																ARP/ Equipo SST
																ARP/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST

BRIGADA DE EMERGENCIAS																
TEMA	EJECUCION 2015												RESPONSABLE			
														0	1	2
																ARL/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST
																ARL/ Equipo SST

SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																		
TEMA	EJECUCION 2015											RESPONSABLE						
														0	1	2		
																		ARL/ Equipo SST
																		ARL/ Equipo SST
																		ARL/ Equipo SST
																		ARL/ Equipo SST
																		ARL/ Equipo SST
																		ARL/ Equipo SST

8. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

Desde el punto de vista legal el Decreto 1443 contempla en los Artículos:

Artículo 19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

- 1. Definición del indicador;**
- 2. Interpretación del indicador;**
- 3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;**
- 4. Método de cálculo;**
- 5. Fuente de la información para el cálculo;**
- 6. Periodicidad del reporte; y**
- 7. Personas que deben conocer el resultado.**

Artículo 20. Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- 1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;**
- 2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;**
- 3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;**
- 4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;**
- 5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;**
- 6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;**

7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;

8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;

10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y

11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 21. Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);

2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;

4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;

5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;

6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;

8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;

9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;

10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y

12. La estrategia de conservación de los documentos.

Artículo 22. Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;

2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;

3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;

5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;

7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;

8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y

10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

Indicadores de Evaluación

- a. Frecuencia: $\frac{\text{No. Accidentes de trabajo}}{\text{Horas hombre trabajadas}} * K (200000)$
- b. Severidad: $\frac{\text{No. Días de incapacidad}}{\text{Horas hombre trabajadas}} * K (200000)$
- c. Índice de Lesiones:
Incapacitantes (I.L.I) $\text{Severidad} * \text{Frecuencia} / 1000$
- d. Investigación de accidentes: $\frac{\text{No. Accidentes de trabajo investigados}}{\text{No. Accidentes de trabajo presentados}} * 100$
- e. Ejecución Presupuestal: $\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Asignado}} * 100$

Informes de Gestión. Se deberá elaborar mensualmente el informe de gestión en el cual se relacionan las actividades más relevantes realizadas en el periodo de reporte. El envío se debe realizar máximo al 24 de cada mes a la coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y al profesional que consolida en el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional el Subprograma.

Las estadísticas que formaran parte del sistema de información de seguridad y salud en el trabajo son:

- Estadística de accidentalidad e investigación de accidentes de trabajo
- Registro de casos sospechosos y confirmados de enfermedad de origen profesional
- Registro de casos probables de acoso y estrés laboral
- Indicadores de gestión del programa de seguridad y salud en el trabajo
- Ejecución de actividades de seguridad y salud en el trabajo

9. APROBACIONES

El presente Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Seccional XXX de la Institución ha sido revisado y aprobado por el Director Seccional, dando cumplimiento a

la reglamentación legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los _____
() días del mes de _____ del _____, en la ciudad de XXX

Nombre Completo
DIRECTOR SECCIONAL

Ejecutores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre Completo
Cargo
Coordinador Administrativo

Nombre Completo
Cargo (Planta) Contratista (Contratista)
Profesión
Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

Nombre Completo
Cargo Contratista (Contratista)
Profesión
Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

Nombre Completo
Cargo (Planta) Contratista (Contratista)
Profesión
Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

REFERENCIAS

Acción Social, Presidencia de la República. (2007). Manual de Formulación de Proyectos. Bogotá, Colombia: Raúl Palomar Avilés.

AREVALO, C. J. (2004). Diseño de Proyectos, de Investigación y Acción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Uniminuto.

Circular Unificada, Diario Oficial 45.534, Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, Bogotá, Colombia, 22 de abril de 2004.

CACHIQUE, Germán. Cátedra sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, Octubre de 2014, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería, Posgrados en Seguridad y Salud en el Trabajo, octubre de 2014.

Decisión 584, CAN, Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Guayaquil Ecuador, 07 de mayo de 2014. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/migrante/pdf/decision_584.pdf

Decreto No. 614, Diario Oficial 36561, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, Bogotá Colombia, del 14 de marzo de 1984.

Decreto No. 2257, Diario Oficial 37555, Por el cual se Reglamentan Parcialmente los Títulos VII y XI de la Ley 09 de 1979, en cuanto a investigación, Prevención y Control de la Zoonosis, Bogotá Colombia 21 de julio de 1986.

Decreto No.1762, Diario Oficial 41477, Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, Bogotá Colombia, 05 de agosto de 1994.

Decreto No. 1771, Diario Oficial, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994, Bogotá Colombia, agosto 05 de 1994.

Decreto No. 1772 Diario Oficial 41477, Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, Bogotá Colombia, 05 de agosto de 1994.

Decreto No. 1530, Diario Oficial 42864, Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994, Bogotá, Colombia, 28 de agosto de 1996.

Decreto No. 2800, Diario Oficial 45329, Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, Bogotá Colombia, 03 de octubre de 2003.

Decreto No. 917, Diario Oficial 43.60, Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995, Bogotá Colombia, 09 de junio de 1999.

Decreto No. 1607, diario oficial 44892, Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 6 de agosto de 2002.

Decreto No. 2566, Diario Oficial 47.404, Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, Bogotá Colombia, 08 de julio de 2009

Decreto No. 2923, Diario Oficial 48163, Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, Bogotá Colombia, 16 de agosto de 2011.

Decreto No. 723, Diario Oficial 48762, Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores

independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 15 de abril de 2013.

Decreto No. 1637, Diario Oficial 48868, Por el cual se reglamenta el parágrafo 5° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 31 de julio de 2013.

Decreto No.1352, Diario Oficial 48834, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 27 de junio de 2013

Decreto No. 1443. Diario Oficial de la República de Colombia 49229, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Bogotá, Colombia, 31 de julio de 2014.

Decreto No.1507, Diario Oficial 49241, Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Bogotá Colombia, 12 de agosto de 2014

Decreto Ley No. 1295, Diario Oficial No. 41.405, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, Bogotá Colombia, 24 de junio de 1994.

GTC 45, Guía Técnica Colombiana para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, Icontec, Consejo Colombiano de Seguridad, 2012, recuperada de: <http://tienda.icontec.org/brief/GTC45.pdf>

ILO-OSH, 2001 Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, (octubre 10 de 2014) recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

ISO 9000:2005, Secretaría Central de ISO, Ginebra Suiza, recuperado de http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO_9000_2005.pdf

Ley No. 9. Diario Oficial de la República de Colombia, Por la cual se dictan Medidas Sanitarias, Bogotá, Colombia, 25 de enero de 1979

Ley No. 100, Diario Oficial 41.148, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 23 de Diciembre de 1993.

Ley No. 361, Diario Oficial 42978, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 11 de febrero de 1997.

Ley 776, Diario Oficial 45037, Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales Bogotá Colombia, 17 de diciembre de 2002.

Ley No. 1010, Diario Oficial No. 46.160, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Bogotá Colombia, 23 de enero de 2006

Ley No. 1523, Diario Oficial 48411, Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 24 de abril de 2012.

Ley No. 1562. Diario Oficial de la República de Colombia 48488, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, Bogotá, Colombia, 11 de julio de 2012.

Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001, ICONTEC, Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, recuperada de: <http://tienda.icontec.org/brief/NTC-OHSAS18001.pdf> 09 de noviembre de 2007.

Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18002, ICONTEC, Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, recuperada de: <http://tienda.icontec.org/brief/NTC-OHSAS18002.pdf>, 03 de julio de 2009.

Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (NTCGP 1000:2009)

OIT ILO-OSH 2001

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo - Seccional Distrito Capital Empresa pública de formación para el Trabajo.

Resolución No. 2400, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, Bogotá Colombia, 22 de mayo de 1979.

Resolución No. 2013, Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, Bogotá Colombia, 06 de junio de 1986.

Resolución No. 1016, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, Bogotá Colombia, 31 de marzo de 1989.

Resolución No. 156, Diario Oficial 45809, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 01 de febrero de 2005.

Resolución No. 1401, Diario Oficial 46638, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, Bogotá Colombia, 24 de mayo de 2007.

Resolución No. 2346, Diario Oficial 46691, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, Bogotá Colombia, 16 de julio de 2007.

Resolución No. 2646, Diario Oficial 47059, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, Bogotá Colombia, Julio 23 de 2008.

Resolución No. 1457, Diario Oficial 46981, por la cual se deroga la Resolución 01157 de 2008, Bogotá Colombia, 06 de mayo de 2008.

Resolución No. 1918, Diario Oficial 47.377, por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 11 de junio de 2009.

Resolución No. 1409, Diario Oficial 48517, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, Bogotá Colombia, julio 23 de 2012.

Resolución No. 3368, Ministerio de Trabajo, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones, Bogotá Colombia, 12 de agosto de 2014.

SALAZAR, W. (2004). Alta Redacción, Informes Técnicos y Administrativos, Bogotá, Colombia: NET Educativa.

Sistema Integrado de Gestión de una empresa pública de formación para el trabajo.

UNIMINUTO. (Noviembre, 2012). Impacto de la nueva ley de riesgos laborales, Ayala C, Conferencia, Bogotá Colombia. Recuperado de <https://www.youtube.com/user/ievduniminuto/search?query=Impacto+de+la+Nueva+Ley+de+Riesgos+Laborales> Consultado en noviembre de 2014.