

INSTITUTO TECNOLOGICO METROPOLITANO
TECNOLOGIA EN SISTEMAS DE PRODUCCION

**CURSO : 590202002-4 SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

FACILITADOR : ROBERTO F. HERNANDEZ A.

ING. INDUSTRIAL U de A

ESP. EN LOGISTA INTEGRAL U de A

ESP. EN METODOS ADMINISTRATIVOS Y DE PRODUCCIÓN UNAULA

ESP. EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL FUMC (Lic. *resolución 012179 de 11 de
abril de 2011*)

rhernandez@une.net.co

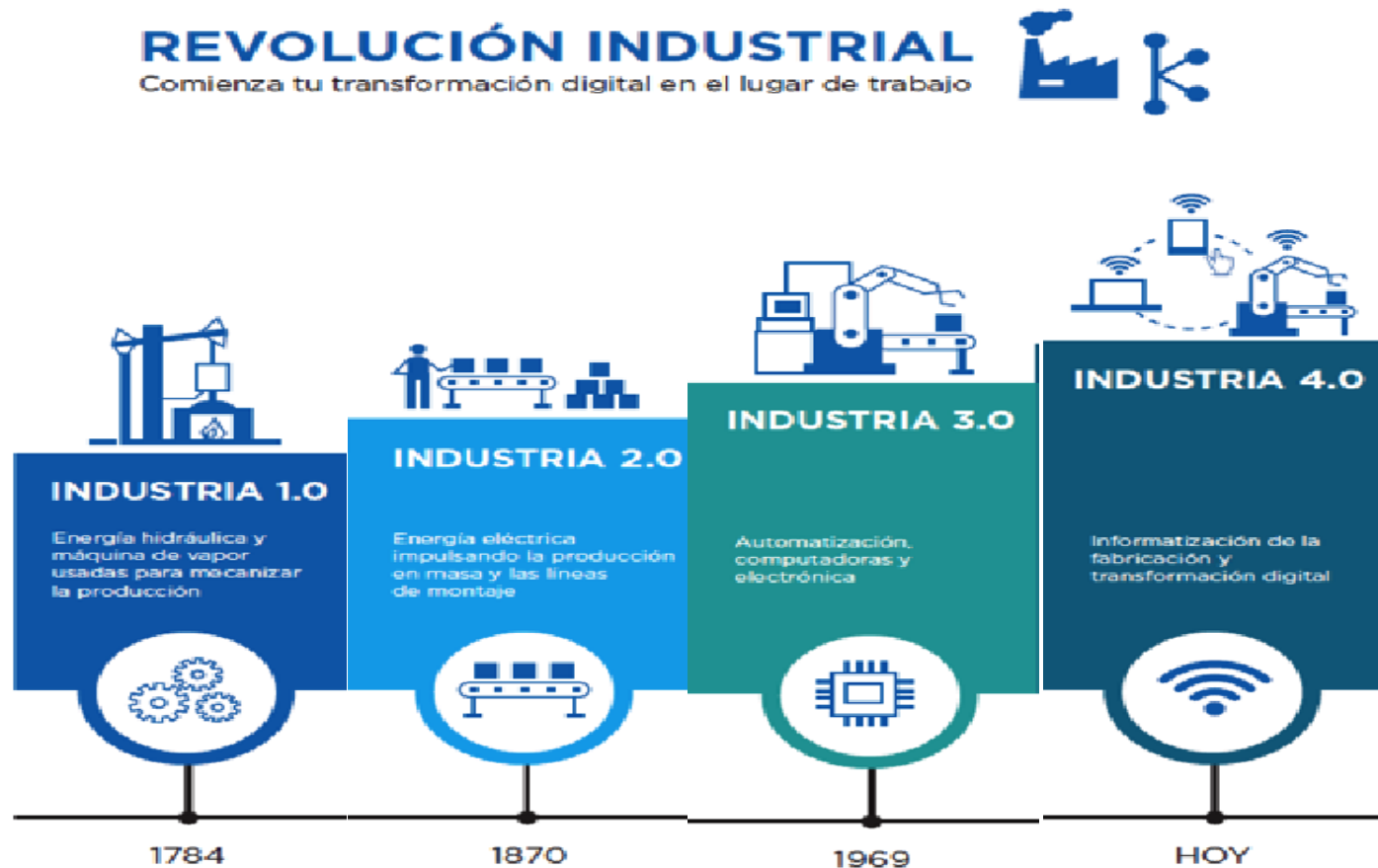
2020

MEDELLIN

AGENDA DEL MODULO

- 1. Contexto Nacional e Internacional en Seguridad y Salud en el Trabajo SST**
- 2. Legislación nacional y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**
- 3. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Identificación y valoración de Peligros y Riesgos**
- 4. Evaluación y el mejoramiento permanente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) - Indicadores.**
- 5. Planes de emergencia empresariales**

1. Contexto Nacional e Internacional en Seguridad y Salud en el Trabajo SST



<http://dorganizacionaluni.blogspot.com/2019/05/el-impacto-de-la-4ri-en-la-educacion.html>



Seguridad y salud en el trabajo

La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, [Estrategía global en materia de seguridad y salud en el trabajo](#), que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.

SALUD DE LOS TRABAJADORES: PLAN DE ACCIÓN MUNDIAL 60.ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD OMS

Objetivo 1:

Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores

Objetivo 2:

Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo

Objetivo 3:

Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos

Objetivo 4:

Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas

Objetivo 5:

Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas

Objetivo 1: Elaborar y Aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores

- Normas
- Coordinación intersectorial
- Financiación y movilización de recursos
- Fortalecimiento de las capacidades de los Ministerios de Salud
- Planes nacionales con los Ministerios Competentes: (perfiles nacionales, prioridades, metas.....)

Objetivo 2; proteger y promover la salud en el lugar de trabajo

Mejorar evaluación y gestión de los riesgos

Reglamentaciones, fortalecimiento de la “inspección sanitaria” y cooperación entre los organismos competentes

Fortalecer los recursos para la prevención primaria

Fomento de la prevención de las enfermedades no transmisibles, la dieta sana, el ejercicio y la promoción de la salud en el trabajo y las amenazas mundiales

La OMS se esforzará por crear instrumentos prácticos para evaluar y gestionar los riesgos laborales,

Objetivo 3: Mejorar los servicios de salud ocupacional y su acceso

Desarrollo de estrategias sanitarias nacionales, mejorando los recursos con garantía de calidad. Servicios básicos de salud ocupacional para todos los trabajadores

Crear capacidades a nivel nacional y local para dar ayuda a los servicios básicos

La formación de recursos humanos y su retención

Apoyo de la OMS

Objetivo 4: proporcionar datos para fundamentar las medidas y prácticas

Sistemas de Vigilancia de la Salud nacionales. Registros variados

Reforzar investigación sobre necesidades de salud

Desarrollar con participación estrategias e instrumentos para mejorar la comunicación y promover la toma de conciencia

Objetivo 5: Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas

En las políticas de desarrollo económico y en las estrategias de reducción de la pobreza. Evitar la transferencia internacional de riesgos

Examinar el tema dentro del contexto de las políticas comerciales

Impacto sanitario de las políticas de empleo y políticas ambientales

Aplicación en políticas sectoriales

Tener en cuenta los aspectos concernientes a la incorporación de estos temas en todos los niveles de la enseñanza

Compromisos de la OMS para la Aplicación

liderando los esfuerzos internacionales en pro de la salud de los trabajadores, participando en alianzas y, cuando sea necesario, adoptando medidas conjuntas con la OIT y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones de empleadores, sindicatos y otras partes interesadas de la sociedad civil y el sector privado;

estableciendo normas para proteger la salud de los trabajadores, proporcionar directrices, promover y supervisar su aplicación, y contribuir a la adopción y aplicación de los convenios internacionales del trabajo;

Compromisos de la OMS para la Aplicación

formulando opciones de política para definir los programas nacionales en pro de la salud de los trabajadores sobre la base de las prácticas más idóneas y de datos fehacientes;

proporcionando apoyo técnico para atender a las necesidades concretas de salud de la población activa y crear capacidades institucionales fundamentales para adoptar medidas relacionadas con la salud de los trabajadores;

Compromisos de la OMS para la Aplicación

supervisando y abordando las tendencias relativas a la salud de los trabajadores;

estableciendo mecanismos científicos y consultivos apropiados para facilitar las actividades concernientes a la salud de los trabajadores en los planos mundial y regional.

PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES -- 2015-2025 -- OPS - OMS

Líneas estratégicas de acción

Para abordar los asuntos destacados en el análisis de la situación, el plan propone las siguientes líneas estratégicas de acción para apoyar a los Estados Miembros según sea apropiado, teniendo en cuenta sus contextos, necesidades y prioridades:

- a. Elaborar y actualizar la legislación y los reglamentos técnicos sobre la salud de los trabajadores.
- b. Identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones peligrosas en el trabajo.
- c. Aumentar el acceso y la cobertura de los servicios de salud para los trabajadores.
- d. Promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo.
- e. Fortalecer la capacidad de diagnóstico, los sistemas de información, la vigilancia

Un futuro del trabajo seguro y saludable: desafíos y oportunidades

OPORTUNIDADES

LA POSIBLE REDUCCIÓN DE ALGUNOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Mejora del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar con el teletrabajo
- Reducción del estrés relacionado con los traslados al trabajo y desde el trabajo

LA RETIRADA DE LAS PERSONAS DE LOS MEDIOAMBIENTES PELIGROSOS

- Reducción de la necesidad de los traslados relacionados con el trabajo
- Aumento del control del trabajador sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar
- Reducción de la necesidad de poner a prueba las medidas de prevención en el mundo real
- Control de la exposición a los peligros en tiempo real

DESAFÍOS

EL POSIBLE AUMENTO DE ALGUNOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Percepción de que es necesario estar 'disponible' en todo momento y el peor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal
- Aislamiento (trabajo a distancia y falta de interacción social)
- Control del rendimiento
- Inseguridad en el trabajo
- Ciberacoso, ciberagresiones y ciberataques
- Tecnoestrés, la adicción a la tecnología y la sobrecarga de trabajo que pueden llevar a;
- Una mayor presión para mejorar el rendimiento (tomarse menos pausas, correr riesgos, recurrir a las drogas para mejorar el rendimiento, etc.)

UN MAYOR RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y LA PRIVACIDAD

- Recopilación y el registro de información personal confidencial
- Pérdida de puestos y funciones

Seguridad y Salud en el centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia, OIT, Abril de 2019

17 Fuente: Schall y otros autores, 2018; Yassaee y Winter. 2017; EU-OSHA, 2017a; Takala, 1998; ILO, 2018a; Reinert, 2016; Cox y otros autores, 2014; Dewe y Kompier 2008.

Un futuro del trabajo seguro y saludable: desafíos y oportunidades

OPORTUNIDADES

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Control en tiempo real de la fisiología y la previsión de avisos en relación con algunos comportamientos, como por ejemplo, hacer pausas durante el uso continuado del ordenador

LA MEJORA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Mejora de la comprensión del comportamiento de las personas y sus actitudes subyacentes
- Mejora de la comunicación en la práctica de la SST
- Aprovechamiento de nuevas oportunidades para investigar, desarrollar y aprender sobre SST
- Mejora de la recopilación y el intercambio de registros precisos sobre SST

LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD

- Un medio rentable para los países en desarrollo de mantenerse al ritmo del progreso en SST
- Acceso mejor y más amplio a la educación y la formación (inclusive para la propia SST)

DESAFÍOS

UN MAYOR RIESGO ERGONÓMICO

- Aumento de la utilización de dispositivos móviles y del trabajo sedentario
- Que aumenta el riesgo de contraer afecciones de salud relacionadas (trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, obesidad, cardiopatías, entre otras)

LA EXPOSICIÓN A NUEVOS RIESGOS QUÍMICOS O BIOLÓGICOS O A CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS

- Campos electromagnéticos

UN MAYOR RIESGO DE INCIDENTES Y EXPOSICIONES

- Falta de evaluaciones de los riesgos en los lugares de trabajo alejados de las instalaciones del empleador, en particular espacios públicos (cafés, medios de transporte, etc.)

LOS DESAFÍOS PLANTEADOS POR LA GESTIÓN Y LOS RESULTADOS DE LA SST RELACIONADOS CON

- Una fuerza de trabajo más diversa (debido al mayor acceso al empleo) y dispersa (debido al trabajo fuera de las instalaciones del empleador)

Seguridad y Salud en el centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia, OIT, Abril de 2019

17 Fuente: Schall y otros autores, 2018; Yassaee y Winter. 2017; EU-OSHA, 2017a; Takala, 1998; ILO, 2018a; Reinert, 2016; Cox y otros autores, 2014; Dewe y Kompier 2008.

2. Legislación nacional y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL

Ley 100 de 1993 Libro 3 SGRP

El SGRP es el conjunto de entidades publicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de los ATEL que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

DECRETO LEY 1295 DE 1994 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

El Sistema General de Riesgos Profesionales (riesgos laborales – ley 1562 de 2012) es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Decreto Ley 1295 de 1994

- Todos los empleadores deben afiliarse al SGRL. La no afiliación al sistema genera sanciones al empleador
- Las entidades Administradoras del SGRL, tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo
- Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el estado.

Las cotizaciones al SGRL están a cargo del empleador

- La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador y cada empresa solo puede estar afiliada a una ARL
- La cobertura al Sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación, y los empleadores solo pueden contratar el cubrimiento de los Riesgos Laborales con una sola entidad.

Prestaciones asistenciales y económicas

Las prestaciones asistenciales son los servicios de salud a que tiene derecho un trabajador en el momento de sufrir un accidente o, detectar una enfermedad laboral. Las prestaciones asistenciales a que tiene derecho, son:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Prestaciones asistenciales y económicas

Las prestaciones económicas a que tienen derecho los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales son:

- Subsidio por incapacidad temporal.
- Indemnización por incapacidad permanente parcial.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Auxilio funerario.

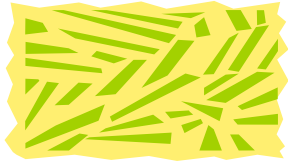
Las sumas de dinero que las ARL deben pagar por concepto de prestaciones económicas deben indexarse, con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) al momento del pago certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.

CLASE DE RIESGO POR ACTIVIDAD ECONOMICA

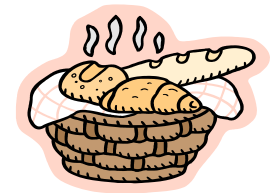
CLASE I: Riesgo mínimo actividades financieras trabajos de oficina, centros educativos,...



CLASE II: Riesgo bajo fabricación de tapetes, tejidos, confecciones...



CLASE III: Riesgo medio fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, cuero...



CLASE IV: Riesgo alto fabricación de aceites, vidrio, transporte, galvanizado...



CLASE V: Riesgo máximo areneras, asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción, explotación petrolera...



NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

CLASE RIESGO	VALOR MÍNIMO	VALOR INICIAL	VALOR MÁXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

LEY 1562 DE 2012

- **“POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL”.**

ARTICULO 1 DEFINICIONES:

.....

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Este Sistema 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.

Las personas contratadas por prestación de servicios, deberán estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la duración de este contrato sea superior a 1 mes, si el riesgo es alto (IV o V) debe ser pagado por el contratante.

La tabla de enfermedades profesionales, debe ser actualizada cada 3 años, por el Ministerio de Salud y la Protección Social.

El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades acarreará una multa hasta de quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Define responsabilidades claras al Sistema Obligatorio de Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales.

Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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.

Artículo 4°. *Enfermedad laboral.* Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

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

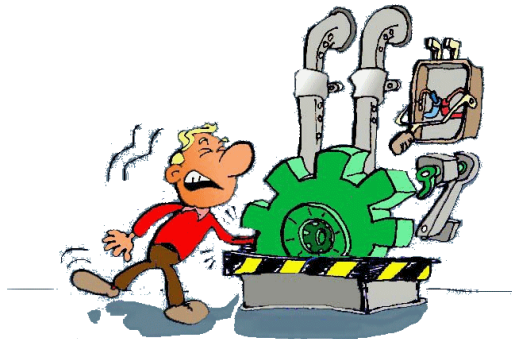
DIFERENCIAS



ACCIDENTE DE TRABAJO

Suceso súbito, repentino,
se da instantáneamente

Pueden producirlo agentes
externos



ENFERMEDAD PROFESIONAL

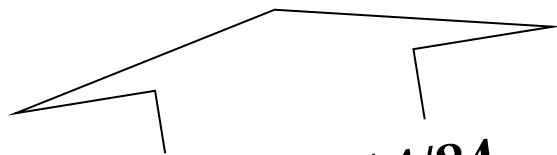
Proceso, se da lentamente.

Consecuencia obligada y directa
del trabajo o del medio donde se
debe trabajar



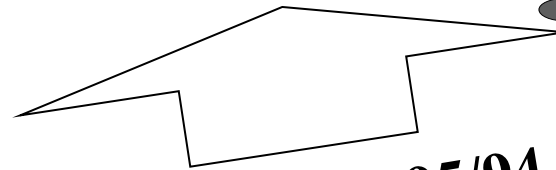
RESOLUCION 2013 DE 1986 (JUNIO 6)

**Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los
comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial
(Comité Paritario de Salud Ocupacional)**



Decreto 614/84

Artículo 25 y 26



Decreto 1295/94

Artículos 35 y 63

Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa. Está conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores en función al número de trabajadores de la empresa.

Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

Obligaciones del Empleador

- Elegir libremente sus representantes
- Propiciar la elección de representantes de los trabajadores al Comité
- Designar al presidente del comité
- Informar al comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias cuando hayan cambios en procesos, materias primas, métodos, infraestructura, etc.

Obligaciones de los Trabajadores

- Elegir libremente sus representantes al Comité
- Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten
- Presentar al comité las sugerencias y recomendaciones
- Cumplir con las normas en SST y las recomendaciones emanadas del Comité

Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASST)

SELECCION DE REPRESENTANTES

Número de Trabajadores

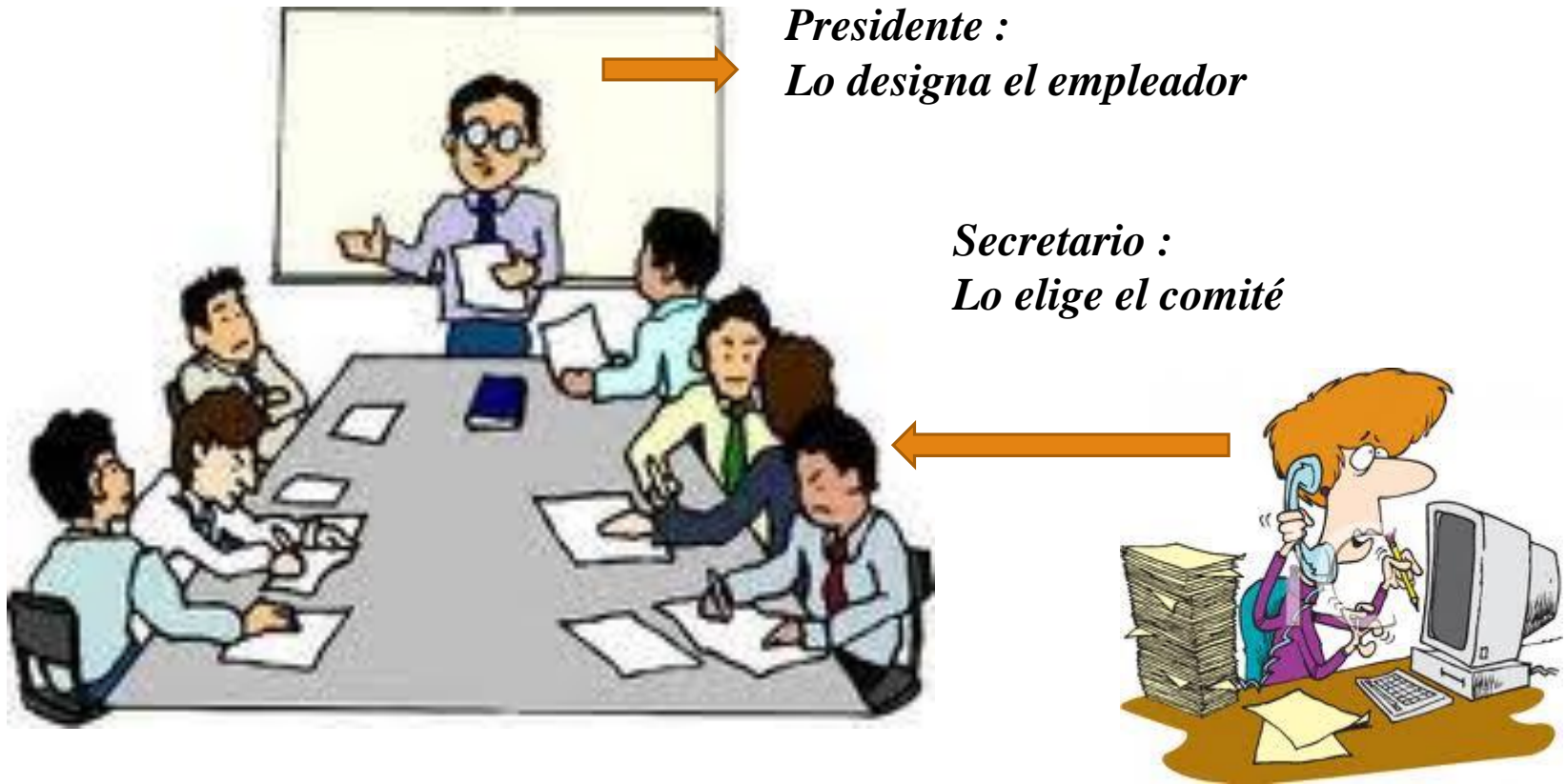
Representantes por cada parte

Cada comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

VIGIA OCUPACIONAL		
-10		
10 a	49	1
50 a	499	2
500 a	999	3
1000	o más	4

Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

ASIGNACION DE CARGOS – Art. 9 Resolución 2013/86



Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

Sus funciones fundamentales son:

INVESTIGACION: De accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e información estadística.

CAPACITACION: Deben coordinar y proponer las actividades dirigidas a directivos, supervisores, miembros del comité y trabajadores en general.

Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

INSPECCION: A las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos de emergencia, brigadas, procesos industriales y operaciones. Esta actividad es esencialmente preventiva.



VIGILANCIA:

Sobre el cumplimiento, por parte de empleadores y trabajadores de: Reglamento de Higiene y seguridad industrial, programa de salud ocupacional, normas legales, actas y conminaciones.



Resolución 2013 de 1986 COPASO (COPASST)

REUNIONES:

Estas deben efectuarse por lo menos una vez al mes o cuando se presenten accidentes o situaciones de emergencia.

4 horas a la semana para adelantar actividades de salud ocupacional.

OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS

Asistir puntualmente a las reuniones.

Participar en las deliberaciones.

Hacer las recomendaciones necesarias.

Aprobar o improbar las actas.

Presentar al comité de las inquietudes de los trabajadores y a éstos de las actividades del comité

Intervenir en las investigaciones e inspecciones.



Resolución 2646 de 2008 - Comité de convivencia laboral

Fue establecido por la resolución 2646 de 2008 en su artículo 14 y fue regulado por la resolución 652 de 2012 (modificada por resolución 1356 de 2012)

Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

Resolución 2646 de 2008 - Comité de convivencia laboral

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la PGN, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Resolución 2646 de 2008 - Comité de convivencia laboral

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Incapacidades

Existen dos tipos de incapacidades. Incapacidad por enfermedad Laboral e incapacidad por enfermedad general, cada incapacidad tiene tratamiento ligeramente diferente.

INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.

La incapacidad por enfermedad laboral o accidente de trabajo está a cargo de las Administradoras de Riesgos laborales.

La incapacidad por enfermedad laboral está regulada por la ley 776 del 2002:

Incapacidades

“Artículo 2o. Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Artículo 3. Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.”

Incapacidades

El período durante el cual se reconoce la prestación de que trata el artículo citado será hasta por 180 días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros 180 días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.

Incapacidades

Las entidades administradoras de riesgos laborales también asumirán el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, correspondiente a los empleadores, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de la cotización, equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993.

INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD GENERAL

La incapacidad por enfermedad general o no laboral, está a cargo de las EPS a la que esté afiliado el empleado, adicionalmente está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, así:

Incapacidades

"Art. 227. Valor del auxilio. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por 180 días, así: las dos terceras partes del salario durante los primeros noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante.

Art. 228.- Salario variable. En caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este capítulo, se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un año."

Incapacidades

La base para calcular el valor del auxilio por incapacidad en enfermedad general es el 66.67% del salario sobre el cual se cotizó en el último mes, para los primeros 90 días de duración de la cesación de labores y del 50% para los siguientes 90 días, excepto cuando al aplicar las citadas proporciones, el resultado sea inferior al mínimo vigente, caso en el cual la compensación tiene que ser igual al 100% del salario mínimo*.

Los primeros dos días de incapacidad del trabajador deben ser asumidos por la empresa.

Para concluir, de acuerdo a lo planteado en este artículo, las incapacidades temporales deberán liquidarse según el origen de la enfermedad o accidente de la siguiente manera:

Incapacidades (Resumen)

La incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad Laboral es cubierta por la ARL (aseguradora de riesgos laborales desde la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012) por un período de 180 días prorrogables por otros 180 y su cobertura es del 100%.

La incapacidad temporal por enfermedad general es cubierta por la EPS del trabajador por un período de 180 días, donde los primeros noventa será cubierto el 66,67% del salario y los otros 90 días solo se cubrirá el 50%. A partir del día 181 y hasta el 360 (con pronóstico favorable de recuperación) estará a cargo del fondo de pensiones quien cubrirá 50%

Resolución 1409(23 de Julio de 2012)

Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en Trabajo en Alturas



Artículo 1º. Objeto y campo de aplicación. La presente resolución tiene por objeto establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas.

Se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 m o más sobre un nivel inferior

Obligaciones del empleador. Como mínimo debe:

1. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales
2. Incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el programa de protección contra caídas
3. Cubrir las condiciones de riesgo de caída en trabajo en alturas.
4. Adoptar medidas compensatorias y eficaces de seguridad.
5. Garantizar los sistemas y equipos de protección contra caídas.
6. Disponer de un coordinador de trabajo en alturas,

7. Garantizar que el suministro de equipos, la capacitación y el reentrenamiento.
8. Garantizar un programa de capacitación.
9. Garantizar que todo trabajador autorizado para trabajo en alturas reciba al menos un reentrenamiento anual.
10. Garantizar la operatividad de un programa de inspección.
11. Asegurar que cuando se desarrollen trabajos con riesgo de caídas de alturas, exista acompañamiento permanente de una persona que esté en capacidad de activar el plan de emergencias en el caso que sea necesario.
12. Solicitar las pruebas que garanticen el buen funcionamiento del sistema de protección contra caídas
13. Asegurar la compatibilidad de los componentes del sistema de protección contra caídas.
14. Incluir dentro de su Plan de Emergencias un procedimiento para la atención y rescate en alturas con recursos y personal entrenado.
15. Garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier tiempo de gestación no realicen trabajo en alturas.
16. Es obligación del empleador asumir los gastos y costos de la capacitación certificada de trabajo seguro en alturas o la certificación en dicha competencia laboral en las que se deba Incurrir.

Obligaciones de los trabajadores.

Cualquier trabajador que desempeñe labores en alturas debe:

1. Asistir a las capacitaciones y reentrenamientos programadas por el empleador y aprobar satisfactoriamente las evaluaciones.
2. Cumplir todos los procedimientos de salud y seguridad en el trabajo establecidos por el empleador;
3. Informar al empleador sobre cualquier condición de salud que le pueda generar restricciones, antes de realizar cualquier tipo de trabajo en alturas;
4. Utilizar las medidas de prevención y protección contra caídas que sean implementadas por el empleador;
5. Reportar al coordinador de trabajo en alturas el deterioro o daño de los sistemas individuales o colectivos de prevención y protección contra caídas; y,
6. Participar en la elaboración y el diligenciamiento del permiso de trabajo en alturas, así como acatar las disposiciones del mismo.

Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales deben:

- a) Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos de trabajo en alturas de acuerdo a este reglamento.
- b) Ejercer la vigilancia y control en la prevención de los riesgos de trabajo en alturas conforme a lo establecido en la presente resolución.
- c) Asesorar a los empleadores, sin ningún costo y sin influir en la compra, sobre la selección y utilización de los elementos de protección personal para trabajo en alturas.
- d) Elaborar, publicar y divulgar Guías Técnicas estandarizadas por actividades económicas para la aplicación de la presente resolución, lo cual podrán hacerlo por administradora o en unión con varias administradoras de riesgos.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Afiliación de Trabajador Independiente al SGRL

La [Ley 1562 de 2012](#) en su artículo 2º lo siguiente:

*“Artículo 2º. Modifíquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, el cual quedará así: **Artículo 13. Afiliados.** Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria:*

Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Afiliación de Trabajador Independiente al SGRL

Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Min. Protección Social.

Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Min. Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Afiliación de Trabajador Independiente al SGRL

Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.

Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente. (Bomberos y miembros de la Defensa Civil) ...”

Nota: Los demás independientes que no están descritos en los puntos anteriores, podrán afiliarse a ARL de manera voluntaria.

Contrato superior a 1 mes: Todo contratista con contrato superior a 1 mes debe estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales obligatoriamente.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Afiliación de Trabajador Independiente al SGRL

Afiliación a Salud y Pensión para poder afiliarse a ARL: Contratista debe estar cotizando a Salud y Pensiones para afiliarse al sistema de Riesgos Laborales.

Riesgo I, II y III lo paga el independiente: Los contratistas que realicen actividades de Riesgo I, II y III de acuerdo al Decreto 1607 de 2002 pagará el mismo su cotización pero a través del contratante.

Riesgo alto, lo paga el contratante: Cuando la actividad que desarrolla el independiente es de alto riesgo (IV y V según Decreto 1607 de 2002), lo deberá pagar el contratante del servicio.

Contratante reporta ante ARL: Responsable de presentar las novedades del contratista a la ARL será el contratante.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Afiliación de Trabajador Independiente al SGRL

Valor de la cotización: Será igual que la cotización a Salud y Pensión, o sea, sobre la totalidad de los ingresos, pero sobre esa totalidad, podrá hacerlo mínimo sobre el 40%

Porcentaje de cotización: Igual que la de un trabajador dependiente, entre 0.522% al 2.436%, según el riesgo que va de Riesgo 1 al 5.

Varios contratos de prestación de servicios: Se deberá cotizar sobre cada uno de los contratos que tenga y en caso de accidente laboral, se le deberá reconocer la incapacidad sobre la totalidad de los valores reportados en las cotizaciones y **no** sólo por el trabajo donde sufrió el accidente.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Afiliación de Trabajador Independiente al SGRL

Obligaciones del Contratante

La afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante
Incluir en las actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional de la empresa al trabajador independiente el cual se asimila al trabajador dependiente.

Reportar a la ARL al que se encuentre afiliado el trabajador independiente los Accidentes de Trabajo y enfermedades laborales que ocurran bajo la ejecución del contrato.

Obligaciones del Contratista

El pago de la cotización es por cuenta del contratista.

Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa contratante y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las ARLs.

Informar al contratante de los eventos laborales ocurridos en el desarrollo de su contrato.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Salud Ocupacional de trabajadores en Misión

Decreto 4369 de 2006, artículo 14° la empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

DECRETO 1530 DE 1996, artículo 11. (*)

Las empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus Programas de salud Ocupacional, para lo cual deberán suministrarles:

1. Inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.
3. Condiciones de Seguridad, Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contenga su Programa de Salud ocupacional.

*El cumplimiento de este artículo no constituye vínculo laboral entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Definición E.S.T.

Decreto 4369 de 2006, artículo 2° Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

Decreto 4369 de 2006, artículo 2° Los trabajadores en misión tiene derecho, además de los beneficios comunes de la legislación laboral, a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de:

Transporte

Alimentación

Recreación

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Salud Ocupacional en las Cooperativas y Precooperativas de trabajo Asociado

El Decreto 4588 de 2006, reglamenta la organización y funcionamiento de las CTA y PCTA, les señala el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales que deben aplicarse en los **centros de trabajo a sus asociados**.

Las CTA y PCTA son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). Ley 1562 de 2012, artículo 13

NORMATIVIDAD NACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Salud Ocupacional en las Cooperativas y Precooperativas de trabajo Asociado

De acuerdo con normas legales, las Cooperativas de Trabajo Asociado tienen las mismas obligaciones en materia de Salud Ocupacional y Riesgos Laborales, que cualquier empleador público o privado, tales como:

- diseñar y ejecutar su Programa de Salud Ocupacional,
- designar un Coordinador del Programa,
- asignar los necesarios recursos humanos, técnicos y financieros,
- afiliar a sus asociados a una ARP,
- investigar todo incidente y accidente de trabajo,
- implementar las medidas de intervención (en la fuente, medio y receptor),
- suministrar adecuados elementos de protección personal,
- conformar el COPASO

En general, todas las obligaciones impuestas por las Normas legales como: Ley 9ª de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, decreto 1443 de 2014 y demás normatividad vigente.


DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO 1072
de 2015**

Libro 2, Parte 2, Titulo 4, Capitulo 6

REGLAMENTA LEY 1562 DE 2012 – IMPLEMENTACION DE SG-SST

DISCIPLINAS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	CONDICIONES MATERIALES	CONDICIONES AMBIENTALES	CONTENIDO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
DAÑOS A LA SALUD 	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	HIGIENE INDUSTRIAL	PSICOSOCIOLOGIA DEL TRABAJO
	MEDICINA DEL TRABAJO		
BIENESTAR	ERGONOMÍA		

Centro Internacional de Formación - OIT

DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.1 a art 2.2.4.6.37 REGLAMENTA LEY 1562 DE 2012 – IMPLEMENTACION DE SG-SST

DEFINICIONES, OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 2.2.4.6.1. *Objeto y Campo de Aplicación*

Artículo 2.2.4.6.2. *Definiciones*

Artículo 2.2.4.6.3. *Seguridad y Salud en el Trabajo – SST*

Artículo 2.2.4.6.4 *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.*



El Sistema de Gestión de 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.

POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 2.2.4.6.5. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en la Empresa

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -:-SST

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST



ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 2.2.4.6.8. *Responsabilidades de los Empleadores*



1. *Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo:*
2. *Asignación y Comunicación de Responsabilidades:*
3. *Rendición de cuentas al interior de la empresa:*
4. *Definición de Recursos:*
5. *Cumplimiento de los Requisitos Legales Aplicables:*
6. *Gestión de los Peligros y Riesgos:*
7. *Plan de Trabajo Anual en SST:*
8. *Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:*
9. *Participación de los Trabajadores:*
10. *Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas*
11. *Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo - SST, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.*

Artículo 2.2.4.6.9. *Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)*

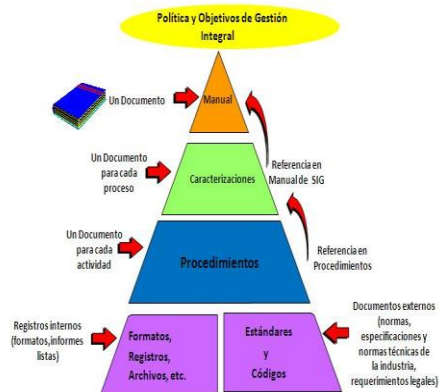
Artículo 2.2.4.6.10. *Responsabilidades de los trabajadores*

Artículo 2.2.4.6.11. *Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.*

Artículo 2.2.4.6.12. *Documentación.*

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST:

La política y los objetivos - Las principales responsabilidades - La identificación de peligros y evaluación de riesgos, - El informe de las condiciones de salud, - El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST - El programa de capacitación anual - Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo - SST - Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral - Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades - La identificación de las amenazas, Los programas de vigilancia epidemiológica.



Artículo 2.2.4.6.13. *Conservación de los documentos*

Artículo 2.2.4.6.14. *Comunicación*

PLANIFICACIÓN

Artículo 2.2.4.6.15. *Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos*

Artículo 2.2.4.6.16. *Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST.*

Artículo 2.2.4.6.17. *Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.*

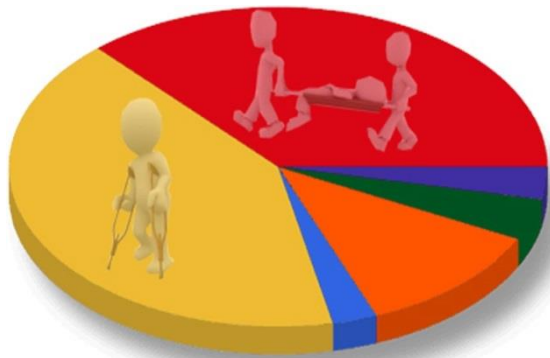
Artículo 2.2.4.6.18 *Objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST*

Artículo 2.2.4.6.19 *Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST*

Artículo 2.2.4.6.20 *Indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST*

Artículo 2.2.4.6.21 *Indicadores que evalúan el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST*

Artículo 2.2.4.6.22 *Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST.*



APLICACIÓN

Artículo 2.2.4.6.23 *Gestión de los peligros y riesgos*

Artículo 2.2.4.6.24 *Medidas de prevención y control*

Artículo 2.2.4.6.25 *Prevención, preparación y respuesta ante emergencias*

Artículo 2.2.4.6.26 *Gestión del cambio*



APLICACIÓN

Artículo 2.2.4.6.27 *Adquisiciones* : El empleador debe establecer y mantener un procedimiento a fin de garantizar que:

1. Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo - SST por parte de la empresa;
2. Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo - SST sobre el bienes y servicios antes de adquirirlos a la empresa proveedora; y
3. Se tomen las medidas necesarias para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

APLICACIÓN

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación : El empleador contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud el trabajo - SST de su empresa, aplicadas a los proveedores, trabajadores independientes, contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato con la empresa.

AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN



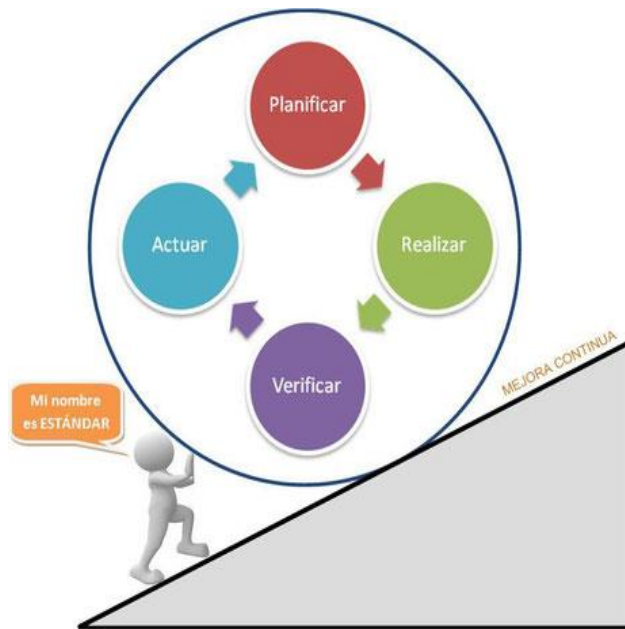
Artículo 2.2.4.6.29 *Auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST*

Artículo 2.2.4.6.30 *Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST*

Artículo 2.2.4.6.31 *Revisión por la alta dirección*

Artículo 2.2.4.6.32 *Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales*

AUDITORÍA Y REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN



Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.

Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.

Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones

Artículo 2.2.4.6.37. Transición.

3- Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Identificación y valoración de Peligros y Riesgos

Los Riesgos en el Entorno Laboral

(La prevención de los riesgos)



PREVENCIÓN DE LOS PELIGROS OCUPACIONALES

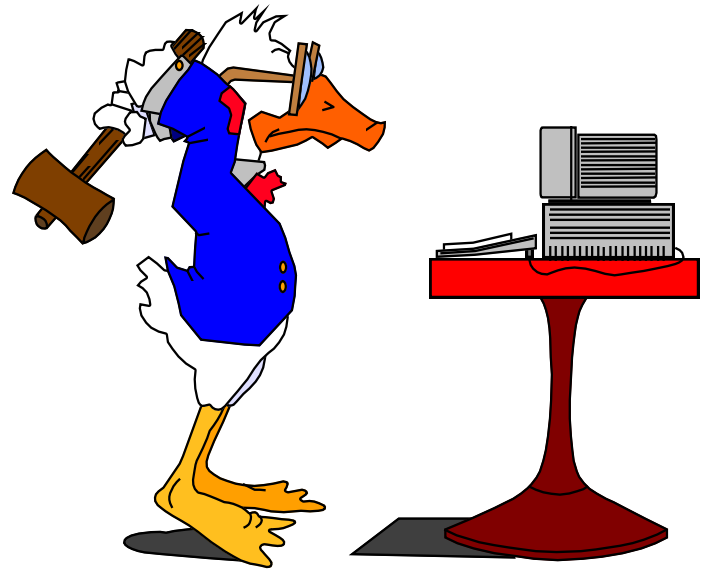
La prevención de los riesgos ocupacionales se constituye en la actividad fundamental de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Muchos son los proverbios que ilustran la importancia de la prevención y uno de ellos es “Vale más prevenir que tener que curar”

La prevención inicia con el reconocimiento pormenorizado de los PELIGROS (factores de riesgo) a los que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica, determinando en éste los efectos (RIESGOS) que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de una empresa.

PELIGRO

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

(NTC-OHSAS 18001).

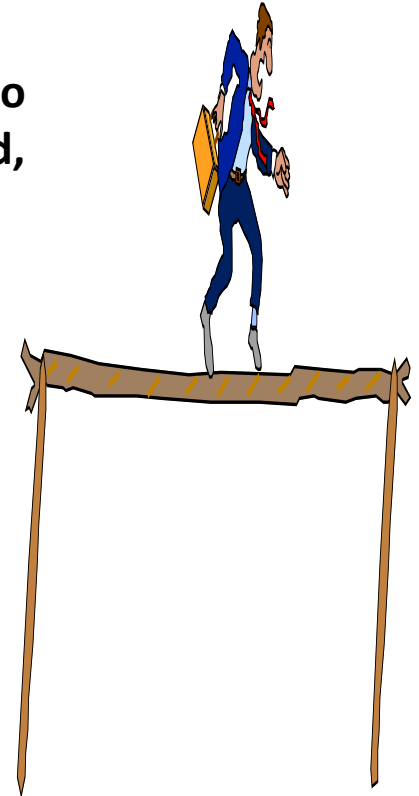


RIESGO

Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)

(NTC-OHSAS 18001).

PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DE UN SUCESO QUE AFECTE DE MANERA NEGATIVA UNA O MAS PERSONAS



SEGURIDAD: *Situación de estar libre de un riesgo inaceptable.*

Como controlar los peligros y los Riesgos

Control en la Fuente

Control en el Medio

Control en las personas

Tipos de Controles

Controles por Eliminación

Controles por Sustitución

Controles de ingeniería

Controles Administrativos

Controles por EPP



EPP

Información tomada del documento ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL DE COLMENA RIESGOS PROFESIONALES



¿Qué es el equipo de protección personal?

El equipo de protección personal (EPP) está diseñado para proteger a los empleados en el lugar de trabajo de lesiones o enfermedades serias que puedan resultar del contacto con peligros químicos, radiológicos, físicos, eléctricos, mecánicos u otros.

Es un dispositivo con diseño anatómico - funcional para colocarse en determinada parte del cuerpo de la persona, para producir una acción protectora prevista frente al factor de riesgo específico al cual el trabajador debe exponerse por algún tiempo y frecuencia en su ambiente laboral.

Los EPP no reducen la magnitud del factor de riesgo, solamente protegen al individuo y con claras limitantes.

Todo Empleador debe evaluar su lugar de trabajo con el fin de determinar si existen riesgos que requieran el uso de EPP. Si existen estos riesgos, se debe seleccionar el EPP y exigir que lo utilicen sus empleados, comunicar sus selecciones de EPP a sus empleados y seleccionar EPP que se ajuste a la talla de sus trabajadores. Debe también capacitar a los empleados que tienen que hacer uso de EPP para que sepan como hacer lo siguiente:

- Usar adecuadamente el EPP.
- Saber cuándo es necesario el EPP.
- Conocer qué tipo de EPP es necesario.
- Conocer las limitaciones del EPP para proteger de lesiones a los empleados.
- Ponerse, ajustarse, usar y quitarse el EPP.
- Mantener el EPP en buen estado.

Los EPP protegen a los trabajadores de en :

Cráneo

Manos

Pies y piernas

Ojos y cara

Cuerpo

Perdidas auditivas

Problemas respiratorios



Importante siempre tener presente que los EPP:

No deben generar, por sí mismo, riesgos adicionales

No deben interferir, en lo posible, en el proceso productivo

Deben cumplir con exigencias ergonómicas

EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

Están regulados por la resolución 2346 de 2007,

Artículo 3°. *Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales.* Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.

EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

Artículo 9°. *Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales.* Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución.

EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias

El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

Artículo 14. *Historia clínica ocupacional.* La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

Ejemplo de tabla de peligros

NOTA La presente tabla proporciona orientación y no constituye una lista exhaustiva de todos los peligros existentes.

Descripción	Clasificación					
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad
Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos y nieblas y rocíos	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Fuente: GTC 45 2012706720

Los Riesgos en el Entorno Laboral

LA CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGOS EVALUACION Y CONTROL

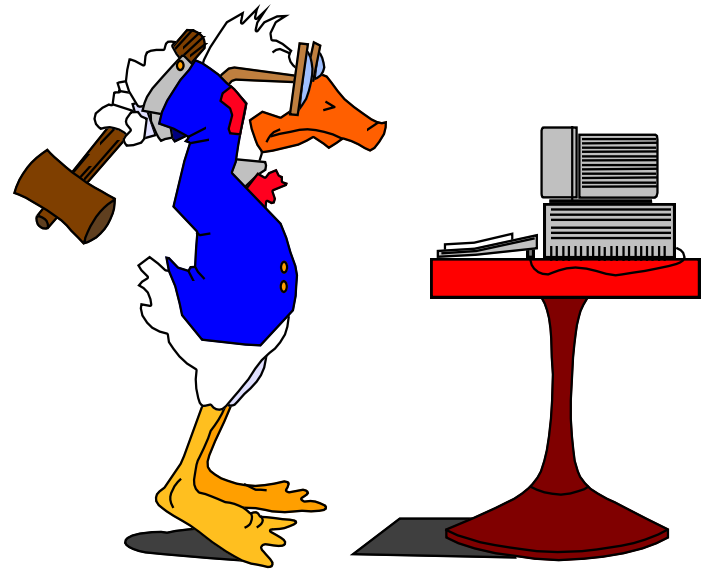
(Matriz de Identificación de Peligros y evaluación de Riesgos)



RECORDEMOS PELIGRO

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

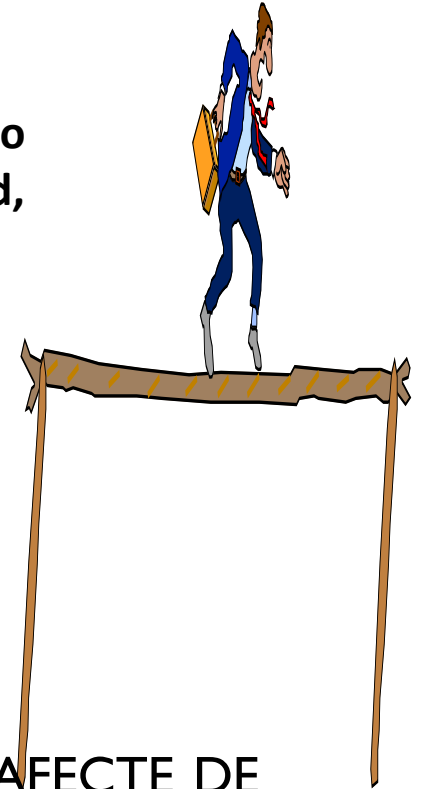
(NTC-OHSAS 18001).



RIESGO

Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)

(NTC-OHSAS 18001).



PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DE UN SUCESO QUE AFECTE DE MANERA NEGATIVA UNA O MAS PERSONAS

SEGURIDAD: *Situación de estar libre de un riesgo inaceptable.*

CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

Biológicos

HONGOS.

VIRUS.

BACTERIAS.

PARASITOS.

MORDEDURAS PICADURAS.

FLUIDOS O EXCREMENTOS



CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

FISICOS

- RUIDO
- ILUMINACION
- TEMPERATURAS EXTREMAS
- HUMEDAD
- PRESIONES ANORMALES
- VIBRACIONES
- RADIACIONES



Conceptos Básicos
CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

- **QUIMICOS**
 - **Polvos.**
 - **Gases y vapores.**
 - **Humos y Neblinas.**
 - **Líquidos.**
 - **Sólidos.**
 - **Material particulado y Fibras**



CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

PSICOSOCIALES

- è Carga de Trabajo.
- è Relaciones personales y atención al público.
- è Turnos y sobretiempos.
- è Monotonía y repetitividad.
- è Aislamiento.
- è Desconocimiento y falta de destreza.
- è Tiempo de desplazamiento desde y hasta el hogar.



CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

BIOMECAVICOS O ERGONOMICOS.

- ESFUERZOS
- LEVANTAMIENTO DE CARGAS
- MANEJO DE CARGAS Y
POSTURAS
- DISEÑO PUESTOS DE
TRABAJO
- DISEÑO DE HERRAMIENTAS



CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

CONDICIONES DE SEGURIDAD

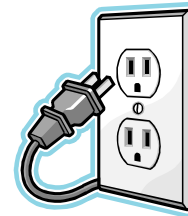
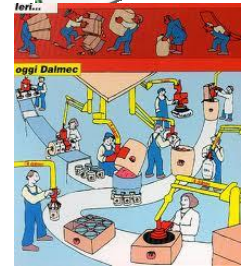
LOCATIVOS : Escaleras y barandas, efectos del piso (lisos, irregulares y húmedos), trabajo en alturas y en espacios confinados, falta de orden y aseo, falta de señalización, almacenamiento inadecuado.

MECANICOS: Superficies y elementos ásperos, Material en movimiento, Máquina y herramientas, Transporte mecánico, Partes en movimiento, Material proyectado, Caída de objetos, Elementos cortantes, punzantes y contundentes.

ELECTRICOS: Contacto directo, Contacto indirecto, Electricidad estática.

INCENDIO Y EXPLOSION: Materiales inflamables, Partículas en suspensión

RIESGO PUBLICO: Robos, atracos, atentados, desorden publico, Accidente de transito



CLASIFICACION DE LOS PELIGROS

FENOMENOS NATURALES

TERREMOTOS

SISMOS

VENDAVALS

INUNDACIONES

DERRUMBES

PRECIPITACIONES



¿Qué es una Matriz de **PELIGROS**?

Una matriz de identificación de **PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS (MIPER)** es una herramienta de control y de gestión normalmente utilizada para identificar las actividades (procesos y productos) más importantes de una empresa, el tipo y nivel de riesgos inherentes a estas actividades y los factores exógenos y endógenos relacionados con estos **PELIGROS**.

La MIPER permite evaluar la efectividad de una adecuada gestión y administración de los riesgos que pudieran impactar los resultados y por ende al logro de los objetivos de una organización, debe ser una herramienta flexible que documente los procesos y evalúe de manera integral el riesgo de una institución.

PASOS A SEGUIR PARA ELABORAR LA MIPER

RECONOCIMIENTO: IDENTIFICAR TODAS LAS SECCIONES, ÁREAS PRODUCTIVAS Y PUESTOS DE TRABAJO.



IDENTIFICACION Y LOCALIZACION DEL RIESGO Y CONSECUENCIAS



EVALUACION Y VALORACION DE RIESGOS



DEFINICION DE ACTIVIDADES PRIORITARIAS



INTERVENCION Y CONTROL



Evaluación de los riesgos (Peligros) (Tomada de GTC 45)

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

En donde

NP = Nivel de probabilidad

NC = Nivel de consecuencia

A su vez, para determinar el NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

En donde:

ND = Nivel de deficiencia

NE = Nivel de exposición

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA – 40	MA – 30	A – 20	A – 10
	6	MA – 24	A – 18	A – 12	M – 6
	2	M – 8	M – 6	B – 4	B – 2

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

NOTA Para evaluar el nivel de consecuencias, tenga en cuenta la consecuencia directa más grave que se pueda presentar en la actividad valorada.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500 – 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

(Tomada de GTC 45)

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo y de intervención

Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tabla 9. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o Aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable

TABLA DE PELIGROS

	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Des-origen	Virus	Ruido (Impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caldas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infraroja)	Material particulado			Trabajo en Alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios Confinados	

4- Evaluación y el mejoramiento permanente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) - Indicadores.

Sistema de información Seguridad y Salud en el Trabajo (Medición de la Gestión)

INDICADORES DE SST



1. Conceptos básicos sobre indicadores

QUE ES GESTION

Se denomina gestión al correcto manejo de los recursos de los que dispone una determinada organización,

¿Qué es evaluar la gestión?

- Medir el desempeño de los planes, programas y proyectos
- Comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos
- Hacer un juicio de valor tomando en cuenta magnitud y dirección de las diferencias encontradas entre lo previsto y lo obtenido

Y como podemos medir la gestión?

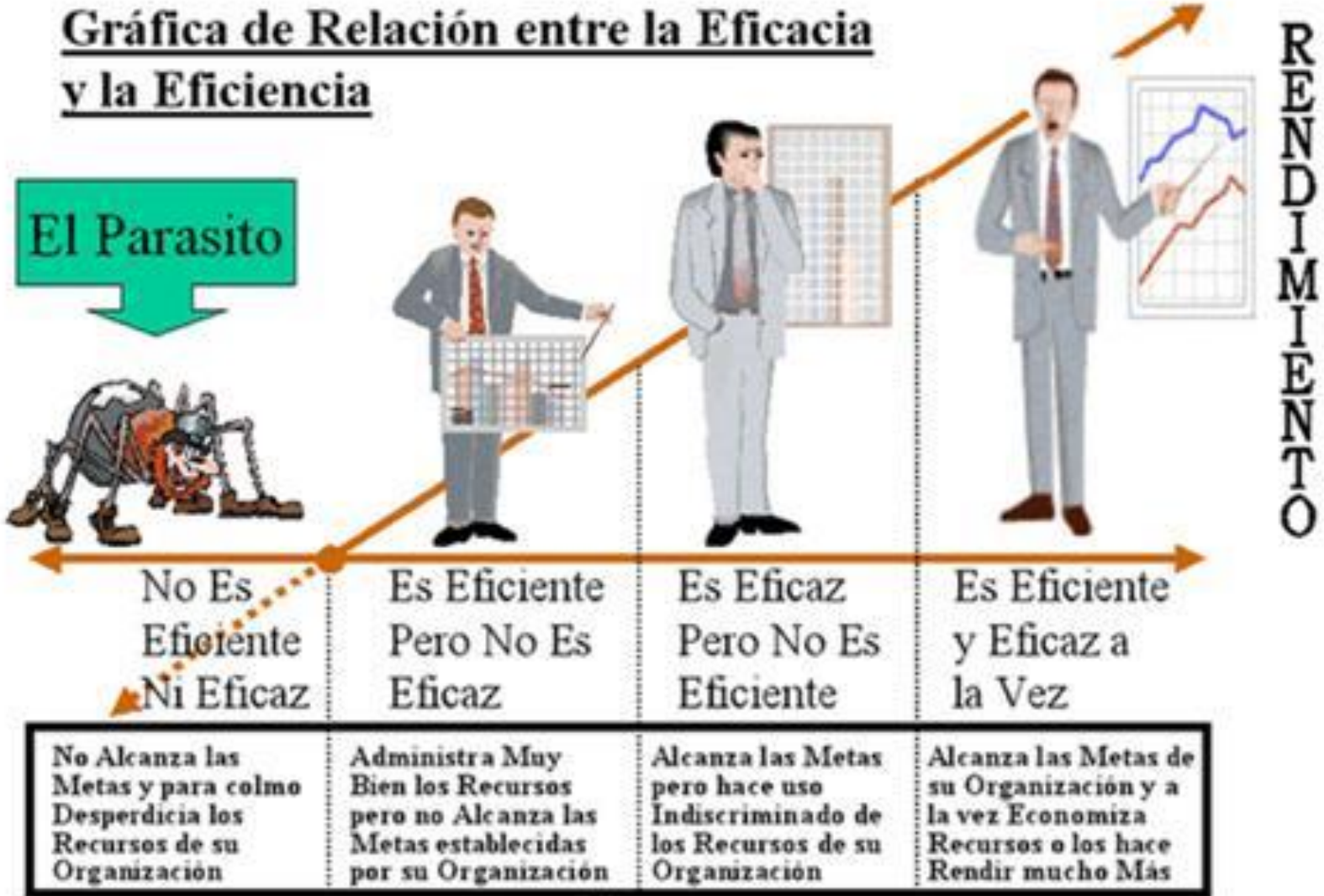
Lo mas cómodo para medir la gestión son los Indicadores

Recordemos: Lo que no se mide no se controla



Gráfica de Relación entre la Eficacia y la Eficiencia

El Parasito



RENDIMIENTO

Por qué tener indicadores de SST?

Porque lo que no se mide no se controla

Los indicadores permiten:

1. Establecer alertas
2. Saber si nuestra gestión está siendo o no efectiva.
3. Compararnos con empresas de nuestro mismo sector.

QUE SON INDICADORES:

son formulaciones generalmente MATEMATICAS con las que se busca reflejar una situación determinada.

Un indicador es una relación entre variables cuantitativas o cualitativas que permite observar la situación y las tendencias de cambios generadas en el objeto o fenómeno observado, en relación con objetivos y metas previstos e impactos esperados.

Los indicadores pueden ser valores, unidades, índices, series estadísticas, etc.

Son las herramientas fundamentales de la evaluación.

QUE ES UN INDICADOR DE SST

Tomando con base la definición del DANE, se puede interpretar la definición de un indicador del SGSST así:

Un indicador del SGSST es una expresión cualitativa o cuantitativa observable, que permite describir características, comportamientos o fenómenos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo a través de la evolución de una variable o el establecimiento de una relación entre variables, la que comparada con períodos anteriores, productos similares o una meta o compromiso, permite evaluar la mejora continua y su evolución en el tiempo

Para que son útiles los Indicadores

Los indicadores son útiles para varios fines:

- Evaluar la gestión
- Identificar oportunidades de mejoramiento
- Adecuar a la realidad objetivos, metas y estrategias
- Sensibilizar a las personas que toman decisiones y a quienes son objeto de las mismas, acerca de las bondades de los programas
- Tomar medidas preventivas a tiempo
- Comunicar ideas, pensamientos y valores de una manera resumida: "medimos lo que valoramos y valoramos lo que medimos"

Características Fundamentales de los Indicadores

- Sirve a un propósito
- Su diseño debe estar acorde con este propósito y las características de los usuarios
- Para ser útiles, los indicadores deben guardar relación con un asunto de interés actual o futuro
- Es costo-eficaz
- Válido: mide lo que se pretende medir.
- Objetivo: permite obtener el mismo resultado cuando la obtención del indicador es hecha en circunstancias análogas, por observadores distintos.

Características Fundamentales de los Indicadores

Sensible: debe ser capaz de captar los cambios ocurridos en la situación

Específico: aplicable solo a la situación de que se trata

Inequívoco en su significado

Es fácilmente interpretable y transparente (fácilmente entendido e interpretado por cualquier usuario)

Debe tener “resonancia” (interesante y aceptable para las partes interesadas)

Consistente en el transcurso del tiempo

Obtenido oportunamente



1. Los indicadores son medidas verificables (cualitativos o cuantitativos), de la estructura, proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permiten controlar, hacer seguimiento y evaluar respectivamente la organización y documentación, la aplicación y el cumplimiento de los objetivos y del desempeño del Sistema
2. Las empresas deben establecer indicadores que permitan medir el grado del avance o el progreso en el cumplimiento de las actividades y de los objetivos del SG-SST, de manera que se pueda tomar decisiones o acciones de mejora oportunas, en caso que no se estén alcanzando los resultados esperados.
3. Cada objetivo debe poderse evaluar a través de un indicador que permite establecer un valor inicial, unos intermedios y un resultado comparables y que permite establecer su desempeño y cumplimiento

Paradigmas Respecto a la medición en las organizaciones.

La medición precede al castigo: El objetivo principal de la medición es comunicar los resultados y generar información para desplegar la estrategia para obtener los resultados esperados. Por esto resulta errado usar los indicadores como mecanismo de presión para la sanción del personal ya que esto induce la manipulación de la información.

No hay tiempo para medir: “Tras de que debo trabajar, me ponen a hacer cuadritos”. El control es una actividad fundamental y que está integrada al trabajo y a la gestión. Llevar los controles de manera desorganizada y poco efectiva sin indicadores implica pérdida de datos y tiempo en la búsqueda de los mismos y no permite mejorar.

Paradigmas Respecto a la medición en las organizaciones.

Medir es difícil ó es más costoso medir que hacer: Si bien algunos procesos u objetivos estratégicos son sumamente complejos y por tanto es difícil o costosa su medición, la clave para su medición es tomar las variables más significativas que tipifiquen los aspectos vitales del proceso, plan, proyecto u objetivo estratégico. Algunas consideraciones para tener en cuenta acerca de la medición son:

- Lo que no se puede medir no se puede controlar.
- Lo que no se puede medir no existe para la organización.
- Los indicadores son un medio y no un fin.

2. Tipos de indicadores en SST (ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO)

INDICADOR DE ESTRUCTURA Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo

INDICADOR DE PROCESO Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

INDICADOR DE RESULTADO

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Los indicadores de estructura son aquellos que nos permiten medir la existencia o el cumplimiento de los componentes y requisitos del SG-SST.

Algunos ejemplos:

OBJETIVO	INDICADOR ESTRUCTURA
Evidenciar el compromiso de la empresa con la Seguridad y salud en el trabajo a través de la declaración de la Política	Existe (Si o NO), una declaración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
Evidenciar el compromiso de la empresa con la Seguridad y salud en el trabajo a través de la declaración de la Política	La política incluye objetivos específicos en materia de SST de acuerdo a los riesgos, cumpliendo con la normatividad y garantizando la mejora continua (3 de 3 requisitos)
Establecer un Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo que evidencie el compromiso gerencial	Existe (Si o No), un documento de plan de trabajo firmado por el Representante Legal.
Motivar la participación de los trabajadores a través del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo	Existen (Si o No) Actas de convocatoria, elección y reuniones del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de todos los requisitos del Decreto 1072.	Cumplimiento porcentual (%), de los documentos, registros, formatos y demás evidencias que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con el decreto 1072 del 2015

De estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberemos considerar:

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

Los indicadores de proceso son aquellos que nos permiten medir la aplicación del SG-SST en cuanto al cumplimiento de los procedimientos propuestos y de las actividades planeadas para cumplir con los objetivos del sistema. Algunos ejemplos:

OBJETIVO	INDICADOR PROCESO
Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de todos los requisitos del Decreto 1072.	Actividades ejecutadas del plan de trabajo X 100 Actividades programadas en el plan de trabajo
Generar comportamientos seguros y de autocuidado en los trabajadores de la empresa	Capacitaciones ejecutadas de autocuidado X 100 Capacitaciones programadas en en autocuidado
Reducir la accidentalidad general por lesiones en manos en la empresa	Acciones de mejora implementadas X 100 Acciones de mejora identificadas
Reducir la enfermedad laboral osteomuscular a través del Programa de Vigilancia Epidemiológica	Análisis de situaciones de trabajo realizadas X 100 Puestos de trabajo críticos identificados
Prevenir las emergencias por incendios en la empresa	Actividades ejecutadas del plan contraincendios X 100 Actividades programadas para el plan contraincendios

De acuerdo con el decreto 1072 del 2015

De proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberemos considerar:

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;
12. La estrategia de conservación de los documentos.

Los indicadores de resultado son aquellos que nos permiten medir el cumplimiento de los objetivos del SG-SST en cuanto los resultados esperados y las metas propuestas y en general, el desempeño de la empresa y del SG-SST. Algunos ejemplos:

OBJETIVO	INDICADOR RESULTADO
Evidenciar el compromiso de la empresa con la Seguridad y salud en el trabajo a través de la declaración de la Política	Riesgos críticos gestionados X 100 Riesgos críticos identificados
Motivar la participación de los trabajadores a través del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo	Deficiencias del SG-SST identificadas efectivamente gestionadas X 100 Deficiencias del SG-SST identificadas por los trabajadores
Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de todos los requisitos del Decreto 1072.	Requisitos cumplidos del decreto 1072 X 100 ó Radar al 100% Totalidad de requisitos establecidos por la norma .
Reducir la accidentalidad general por lesiones en manos en la empresa	Número de accidentes en manos ocurridos X 100 (se debe comparar interanual) Número de trabajadores expuestos .
Reducir la enfermedad laboral osteomuscular a través del Programa de Vigilancia Epidemiológica	Número de casos nuevos de enfermedad laboral

De acuerdo con el decreto 1072 del 2015

De resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberemos considerar:

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 los peligros identificados y los riesgos priorizados;
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.



**DEROGADA
RESOLUCIÓN
1111 DE 2017**



**RESOLUCIÓN
0312 DE 2019**

**Estándares mínimos
del SG-SST**

INDICADORES MINIMOS

RESOLUCION 0312 DE 2019 – ESTANDARES MINIMOS DEL SG-SST

Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual

Indicadores de acuerdo con resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos del SG-SST9)

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

CALCULO DE INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD

Frecuencia de Accidentalidad (IF)

$$IF = \frac{\text{\# de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes}}{\text{\# de trabajadores en el mes}} \times 100$$

Severidad de accidentalidad

$$\text{SAT} = \frac{\text{\# de días de incapacidad por AT en el mes} + \text{\# de días cargados en el mes}}{\text{\# de trabajadores en el mes}} \times 100$$

- 1 Días perdidos: días de incapacidad por Accidente de Trabajo certificados por médico y aceptados por la empresa.
- 2 Días cargados (DC): Son días que se cargan por causa de accidentes donde se califica pérdida de capacidad laboral y se aplica la siguiente fórmula para cada accidente :
DC=(6.000 x % PC) por cada accidente de trabajo con pérdida de capacidad calificada.

Proporción de accidentes de trabajo mortales (Letalidad)

$$\text{L(AT)} = \frac{\text{\# de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}} \times 100$$

Prevalencia de la enfermedad laboral

$$PEL = \frac{\text{\# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}} \times 100000$$

Incidencia de la enfermedad laboral

$$IEL = \frac{\text{\# de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}} \times 100000$$

Ausentismo por causa médica

$$\text{IEL} = \frac{\text{\# de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes}}{\text{\# de días de trabajo programados en el mes}} \times 100$$

Para el calculo de los indicadores se debe considerar :

Número de casos de enfermedad laboral: Corresponde a las enfermedades calificadas como laborales y no al número de personas con enfermedad laboral.

Días cargados: Es el número de días que se cargan o asignan a una lesión ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, siempre que la lesión origine muerte, invalidez o incapacidad permanente parcial. Los días cargados se utilizan solamente para el cálculo de los índices de severidad, como un estimativo de la pérdida real causada.

La constante 100.000 para los indicadores de enfermedad laboral es la utilizada por la Organización Mundial de Salud para la estadística internacional, permitiendo comparación estandarizada.

La **X** es el resultado de cada indicador.

Número de días de trabajo programados en el mes es igual a: el número de días de trabajo programados en la empresa por el número de trabajadores.

Respecto a los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo los empleadores y contratantes deben tener en cuenta lo siguiente:

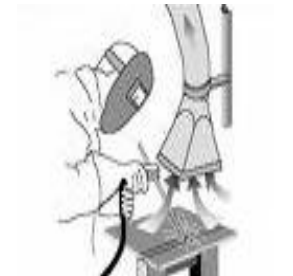
- Deberán contabilizar para el cálculo de los indicadores, a todos los trabajadores dependientes e independientes, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas aquellas personas que presten sus servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de contratación en las instalaciones, sedes o centros de trabajo del empleador o contratante.

- No deberán crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- No se deben reconocer bonos, premios, sobresueldos o cualquier tipo de estímulo por no reportar accidentes, enfermedades o incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
- No les está permitido levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales. No se deben crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación. conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

- Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal igual o superior a un (1) día, que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y tenido en cuenta para el cálculo de los indicadores de SST.
- Cada empresa definirá, establecerá de manera autónoma e independiente y tendrá los soportes correspondientes de los indicadores adicionales a los mínimos señalados en la presente Resolución a disposición del Ministerio del Trabajo, atendiendo los criterios señalados en los artículos 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21. y 2.2.4.6.22. del [Decreto 1072 de 2015](#).



5 - Planes de Emergencia en las Empresas



“Que es una Emergencia“:

son aquellas situaciones que son lo suficientemente graves como para ocasionar daños a muchas personas o muy graves a algunas personas, además de daños a las instalaciones, bienes y al medio ambiente.



¿Qué es un Plan de Emergencias?

Es un conjunto de procedimientos técnicos y administrativos de prevención y control de riesgos que permiten organizar y optimizar los recursos de la empresa con el fin de evitar o reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que puedan derivarse de una situación de emergencia.



¿Por qué Implementar un Plan de Emergencias?

De acuerdo con la legislación es exigido que todo centro de trabajo cuente con un plan de emergencias acorde a sus riesgos y actividad. El plan de emergencias es siempre exigible técnica y legalmente. Debe estar diseñado de acuerdo a la situación de riesgo que presente la empresa. El tener implementado un plan de emergencias asegura a la empresa que sus factores de riesgo han sido identificados



y por ende se han tomado las medidas de prevención y/o control para que no se presenten incidentes, o en caso de presentarse, asegurar la eficacia operativa del control para minimizar los daños.

TIPOS DE AMENAZAS

NATURALES	TECNOLOGICO	SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • Fenómenos de remoción en masa. • Movimientos sísmicos. • Inundación • Lluvias torrenciales • Granizadas • Vientos fuertes • Otros dependiendo de la geografía y clima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incendios • Explosiones • Fugas • Derrames • Fallas estructurales • Fallas en equipos y sistemas • Intoxicaciones • Trabajos de alto riesgo • Riesgos externos • Otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Hurto • Asaltos • Secuestros • Asonadas • Terrorismo • Concentraciones masivas • Otros

Tomado de DOCUMENTO TECNICO PARA ANALISIS DE LA VULNERABILIDAD
Propuesto por Positiva Compañía de Seguros S.A.

Situaciones



Objetivos de un Plan de Emergencia

Conocer los edificios de las empresas y sus instalaciones.

Garantizar la fiabilidad de todos los medios de protección y las instalaciones generales.

Evitar las causas que son origen de las emergencias

Disponer de personas organizadas, formadas y entrenadas que garanticen rapidez y eficacia en las acciones a emprender en el control de las situaciones de emergencia.

Enseñar al personal de la empresa cómo actuar de forma preventiva tanto ante una emergencia, como en condiciones normales,

El plan para la prevención, preparación y atención de emergencias comprende un conjunto de estrategias anticipadas, elaboradas mediante un trabajo en equipo e incluye:

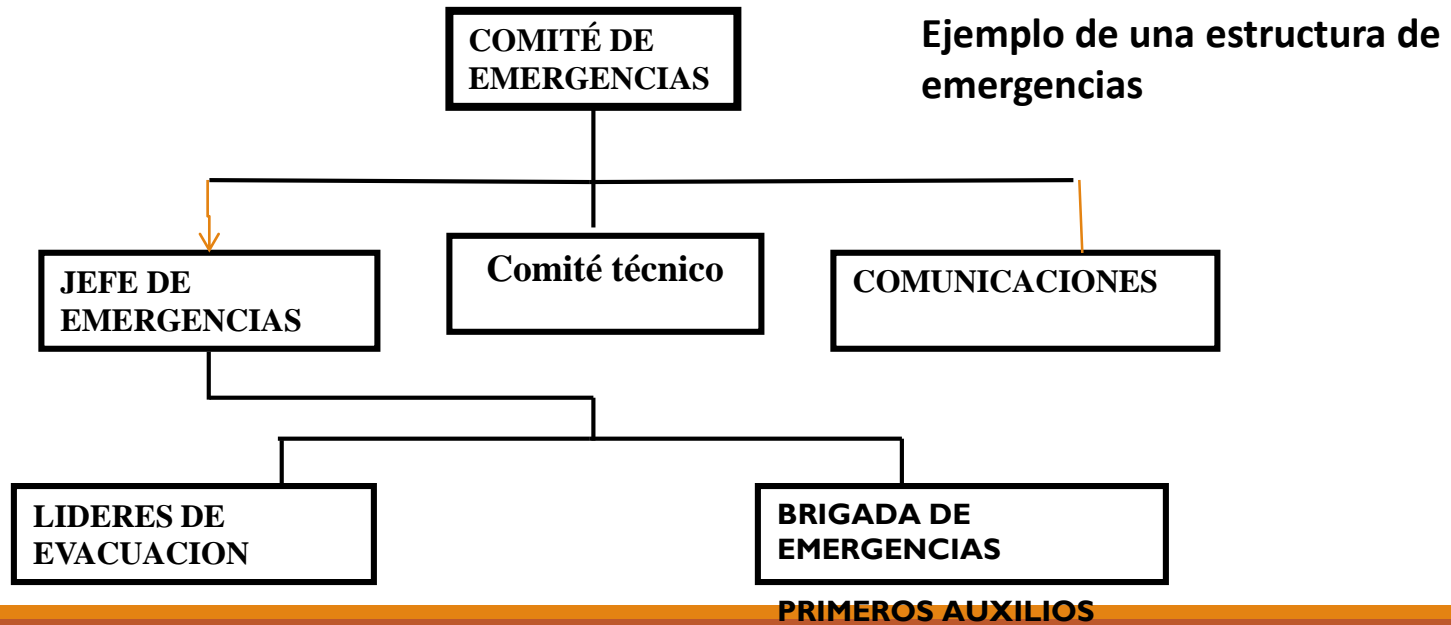
Las políticas, la organización y las normas y procedimientos que debe tener una organización, para prevenir y minimizar la vulnerabilidad ante una situación de emergencia que afecte las personas, los recursos y los sistemas y procesos internos, incluyendo actividades que deben ser administradas adecuada y eficientemente, tales como el planteamiento, formulación y ejecución de programas, planes y proyectos relacionados con:

Prevención de emergencias

Mitigación

Reducir la vulnerabilidad sobre las personas, los recursos y los procesos en la organización, es el fin de los Planes de Prevención y Preparación para Emergencias.

Para el manejo de las emergencias las empresas y entidades deberán tener una estructura definida y con funciones claras, que les permita actuar con prontitud y eficacia.



Los planes de emergencia deben responder a:

¿QUÉ SE HARÁ ?

¿ QUIÉN LO HARÁ?

¿CUÁNDO?

¿DÓNDE SE HARÁ?

¿CÓMO?






Metodología para el Análisis de Riesgo (Amenazas)

- a. Identificación de riesgos (Amenazas) : El punto de partida es identificar todos los riesgos potenciales que puedan dar origen a situaciones de emergencia. Estas hipótesis deberán contemplar situaciones de origen internos propios de la actividad y las instalaciones, como situaciones externas (riesgos linderos, riesgos naturales, riesgos sociales y políticos, riesgos propios del lugar de inserción de la empresa).
- b. Evaluación de riesgos (Amenazas) : La idea es que el analista pueda inspeccionar todas las instalaciones de la empresa y controlar el estado de las mismas e identificando falencias. Para ello se podrá utilizar realizar una planilla de Chequeo como apoyo.

- c. Valoración de riesgos (Amenazas): Para realizar una valoración del riesgo de emergencia, existen diversas metodologías, el método del diamante de riesgo es de uso frecuente.

Se evalúan la amenaza y 3 elementos básicos, las personas, los recursos y los sistemas y procesos.

LA AMENAZA

EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR ASIGNADO
Posible	Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá.	
Probable	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá.	
Inminente	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir.	

ANALISIS DE VULNERABILIDAD

1. PERSONAS	1. RECURSOS	1. SISTEMAS Y PROCESOS
<input type="checkbox"/> Organización <input type="checkbox"/> Capacitación <input type="checkbox"/> Dotación	<input type="checkbox"/> Materiales <input type="checkbox"/> Edificación <input type="checkbox"/> Equipos	<input type="checkbox"/> Servicios públicos <input type="checkbox"/> Sistemas alternos <input type="checkbox"/> Recuperación

•Para cada uno de los aspectos se aplicaran formatos de evaluación, que a través de preguntas buscan de manera cualitativa dar un panorama general que le permita calificar como mala, regular o buena, la vulnerabilidad de las personas, los recursos y los sistemas y procesos de la planta ante cada una de las amenazas descritas, es decir, el análisis de vulnerabilidad completo se realiza a cada amenaza identificada.

Interpretación de la vulnerabilidad por cada aspecto

Calificación	CONDICIÓN
Bueno	Si el número de respuestas se encuentra dentro el rango 0,68 a 1
Regular	Si el número de respuestas se encuentra dentro el rango 0,34 a 0,67
Malo	Si el número de respuestas se encuentra dentro el rango 0 a 0,33

Interpretación de la vulnerabilidad de cada elemento

RANGO	INTERPRETACIÓN	COLOR
0.0 – 1.00	ALTA	ROJO
1.01 – 2.00	MEDIA	AMARILLO
2.01 – 3.00	BAJA	VERDE

Diamante de Riesgo














Consolidado análisis de Vulnerabilidad






ASPECTOS VULNERABLES A CALIFICAR	RIESGO			CALIFICACION	INTERPRETACIÓN	COLOR
	BUENO	REGULAR	MALO			
	0.0	0.5	1.0			
PERSONAS						
Organización						◊
Capacitación						
Dotación						
SUBTOTAL						
RECURSOS						
Materiales						◊
Edificaciones						
Equipos						
SUBTOTAL						
SISTEMAS Y PROCESOS						
Servicios públicos						◊
Sistemas alternos						
Recuperación						
SUBTOTAL						

Tomado de DOCUMENTO TECNICO PARA ANALISIS DE LA VULNERABILIDAD

Propuesto por Positiva Compañía de Seguros S.A.

Para realizar el análisis de Vulnerabilidad para cada elemento

Sumatoria de Rombos	Calificación	Ejemplo
3 ó 4 	Alto 	
1 ó 2  3 ó 4 	Medio 	
0  1 ó 2 	Bajo 	

ANÁLISIS DE AMENAZA			ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD													NIVEL DEL RIESGO			
			PERSONAS					RECURSOS					SISTEMAS Y PROCESOS						
AMENAZA	CALIFICACIÓN	COLOR ROMBO	1. Gestión Organizacional	2. Capacitación y Entrenamiento	3. Características de Seguridad	Total Vulnerabilidad de Personas	Color Rombo Personas	1. Suministros	2. Edificaciones	3. Equipos	Total Vulnerabilidad de Recursos	Color Rombo Recursos	1. Servicios	2. Sistemas Altemos	3. Recuperación	Total Vulnerabilidad de Sistemas y Procesos	Color Rombo Sistemas y Procesos	RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACIÓN
Incendios	Probable		0.29	0	0.5	0.79		0.25	0.29	0.33	0.87		0.50	0.50	0.60	1.60			MEDIO

MARCO LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU 10 de Diciembre de 1948) .Artículo 1. “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”
- Ley 9na. del 24 de enero de 1979 - Artículo 80. Literal e) ”Proteger a los trabajadores y a la población de los riesgos para la salud.”
- Decreto Ley No. 1295 de 1994 j Artículo 35. Servicios de prevención. Literal b) ”Capacitación básica para el montaje de la Brigada
- 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.25, indica que cada empresa “debe implementar y mantener las disposiciones necesarias, en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores.”