



ITFIP” INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional
NIT 800.173.719.0
www.itfip.edu.co

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL ITFIP

PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ITFIP

PROCESO DE TALENTO HUMANO- SST

**COORDINADORA: GLORIA INES OLAYA URUEÑA
PROFESIONAL EN SST: DR EDGAR GOMEZ
ASISTENTE: DRA INGRID VALDELAMAR FONSECA**

2022



QUE ES UN PLAN ESTRATÉGICO SST

Para el SG SST la Planificación Estratégica, es un proceso que se realiza con el fin de determinar qué posición tendrá la **Salud Ocupacional** en la Institución y cuáles serán los medios (estrategias y acciones) que permitirán alcanzar esta posición. Como se ejecutan los procesos de manera segura, establecer los controles

El Plan estratégico para la SST del ITIFP, se basa en el desarrollo y cumplimiento de los Estándares mínimos que exige el Ministerio del Trabajo en Colombia y que deben cumplir todas las empresas publicas o privadas por lo tanto será un compendio de todo lo que se viene realizando y lo que a la fecha aun se tiene por cumplir acorde con el Decreto 1072/2015

Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST

El empleador liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como con el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Capítulo 7 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.



INTRODUCCION

Se busca en el siguiente texto plasmar un plan estratégico para el programa de la seguridad y salud en el trabajo en el ITFIP, una entidad del Estado del orden nacional adscrita al Ministerio de Educación, que tiene una planta administrativa de 80 empleados y una planta docente de 50, todos con la categoría de empleados públicos y que por ende son materia de riesgos en el desarrollo de sus labores razón por la cual deben estar cobijados por programa de SST que les garantice las condiciones mínimas de seguridad.

El plan estratégico se basará en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST para las personas naturales y jurídicas dando integración con lo establecido en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conforme con la Ley 1562 de 2012, se establece que todas las empresas de todos los tamaños deben diseñar, implementar y hacer seguimiento a los peligros presentes en sus centros de trabajo u oficios en los diferentes sectores económicos, haciendo parte fundamental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; así como el fomento de estilos de trabajo y de vida saludables en su población trabajadora.



ENTORNO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN MATERIA DEL PLAN ESTRATEGICO DE LA SST

Funciones Generales

El INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL "ITFIP", debe cumplir las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social para lo cual cuenta con las facultades de Ingeniería y ciencias Agroindustriales, Ciencias Sociales Salud y educación y Economía Administración y contaduría, un equipo de investigación y proyección social y un grupo de trabajo para que de manera específica dedique gran parte de su tiempo laboral al tema de investigación (itfip.edu.co,2020).

Misión

El Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, forma profesionales íntegros, líderes transformadores del entorno Regional y Nacional con criterio global, tecnológico, ambiental para el desarrollo social, económico y cultural en el marco de la convivencia y la paz (itfip.edu.co, 2020).

Visión

En el 2024, el Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional – ITFIP, será reconocido por sus programas académicos de alta calidad y el liderazgo en la formación de profesionales íntegros, emprendedores, gestores de un proyecto de vida que transforme su entorno y contribuya al desarrollo ambiental y sostenible de la región y la Nación, en un contexto globalizado, fortaleciendo la cultura de la paz. (itfip.edu.co, 2020).



PLANTA DE PERSONAL

La planta administrativa actual del **INSTITUTO TOLIMENSE de FORMACION TECNICA PROFESIONAL** cuenta con un total de 81 empleos de conformidad con el Decreto 1522 de 2013 y una planta de personal docente de 45 de Tiempo Completo y 5 de Medio de Tiempo plantas dada por el Decreto No. 1349 de fecha Julio 22 de 1.999.

Grafica No.

NIVEL	PLANTA ACTUAL
	Cargos
DIRECTIVO	6
ASESOR	3
EJECUTIVO	0
PROFESIONAL	38
TÉCNICO	6
ASISTENCIAL	37
DOCENTES TC	45
DOCENTES MT	5
TOTAL	130



OBJETIVO GENERAL del PLAN ESTRATEGICO DE SST

Cumplir con la normatividad y deber que como patrono se tiene frente a la salud y seguridad de los trabajadores el que se desarrolla a través de un sistema que, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1.- Involucrar a los funcionarios y contratistas para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de la Institución.

2.- Abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.



TERMINOLOGIA A TENER PRESENTE

Accidente de trabajo: La ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) en su artículo 3 nos define un **accidente de trabajo** como 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.

Acción preventiva: la **acción** que se lleva a cabo para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación potencial que no sea deseable. **Acción correctiva:** la **acción** que se toma para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acto inseguro en el trabajo es la acción u omisión del trabajador que origina un riesgo contra su **seguridad** y la de sus compañeros. Los **actos inseguros** constituyen el factor humano más importante que causa los accidentes en el ámbito laboral.

Ambiente de trabajo. Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador

Ausentismo. Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.).

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].



Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Alta dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa [capitulo 6 decreto 1072 de 2015].

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]: **Planificar:** Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades reintervención en SST. **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas. **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Cargas de trabajo. Las cargas de trabajo se dividen en: carga física y carga mental o psicosocial. La carga física se refiere a los factores de la labor que imponen al trabajador un esfuerzo físico; generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognoscitivas y psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor. Con base en las cargas laborales se mide la calidad del ambiente del trabajador y con la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.

Causas de los accidentes de trabajo. Las principales causas de los accidentes son: el agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad.

Centro de trabajo. Se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Copasst: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y



Salud en el Trabajo dentro de la Institución, a través de actividades e promoción, información y divulgación.

Condiciones de trabajo. Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

Demarcación y señalización. La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos. Para que la señalización sea efectiva cumpla su finalidad en la prevención de accidentes, debe atraer la atención de una forma clara y contener un buen mensaje para que pueda ponerse en práctica. La Demarcación de las áreas de trabajo, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, debe hacerse de acuerdo con las normas contempladas en la legislación vigente. Por ello, la demarcación de áreas de trabajo, de almacenamientos y de circulación debe hacerse 22 teniendo en cuenta los flujos de producción y desplazamiento de materiales con líneas amarillas de 10 cm. de ancho

Equipos de protección personal. Estos deben ser suministrados teniendo en cuenta los requerimientos específicos de los puestos de trabajo, homologación según las normas de control de calidad y el confort. Además, es necesario capacitar en su manejo, cuidado y mantenimiento, así como realizar el seguimiento de su utilización. Estos elementos de protección deben ser escogidos de acuerdo con las referencias específicas y su calidad. No importa si es más costoso uno que otro, lo importante es el nivel de prevención al que llegue. Sin embargo, esta es la última alternativa de control. Principales EPP: 1. Protección para la cabeza, facial y visual. 2. Respiratoria, auditiva, en alturas, pies, manos y todo el cuerpo.

Emergencia. Es todo estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro la estabilidad del mismo. Las emergencias pueden ser originadas por causas naturales o de origen técnico. Las emergencias tienen cuatro fases: 1. Previa. Se pueden controlar y minimizar los efectos, por lo tanto se pueden



detectar y tomar las medidas respectivas. 2. Iniciación de la emergencia. 3. Control de la emergencia. 4. Análisis post –emergencia. Se califican según su origen (Tecnológico, natural o social) y su gravedad (Conato, emergencias parciales y generales). Las emergencias Tecnológicas se producen por incendios, explosiones, derrames y fugas. Cuando ocurren por fenómenos naturales se dice que se desencadenan a niveles Climático, ecológico y biológico. Las emergencias ocasionadas

Entrenamiento en prevención. es la actividad formativa mediante un proceso planeado de aprendizaje continuado para que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con la menor posibilidad de daños por accidentes y / o enfermedades profesionales.

Examen de ingreso o Pre ocupacionales. Los objetivos de los exámenes de ingreso son: Establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado; Evaluar la salud general del trabajador; Elevar el nivel de satisfacción en el trabajador, ubicándolo en el puesto adecuado a sus condiciones físico – mentales.

Examen de retiro. Evalúa la salud del trabajador en el momento de retirarse de la empresa. El departamento de recursos humanos de la empresa debe informar al trabajador y al médico, en forma escrita acerca del examen. Debe realizarse dentro de los cinco primeros días hábiles después del retiro, ya que se presume que el trabajador se retiró e

Examen médico ocupacional periódico es aquel que se realiza con el fin de monitorear la exposición a **factores de riesgo** e identificar en forma oportuna posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del **estado de salud del trabajador**, ocasionadas por las labores propias de su cargo o por la exposición al ambiente de trabajo.

El examen médico ocupacional periódico **se le debe realizar a todos los trabajadores** en función del tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. A pesar de que la periodicidad de estas pruebas **es determinada por un médico ocupacional**, generalmente se sugiere que se realice **cada dos años** al personal administrativo y **anualmente** para el personal que asiste o permanece en obra.



Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

Factores de riesgo. Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de 24 ocurrencias depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. 10.

Factores psicosociales. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo

Historia clínica ocupacional. Documento en el que se consigna el historial médico del trabajador y los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores. Debe realizarse con el examen de ingreso y reevaluarse cada año con los exámenes periódicos de salud o al retirarse el empleado de la empresa. Debe tener dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador

Identificación de peligro. Para que el funcionamiento sea correcto, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos

Incapacidad permanente parcial. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución



parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Ejemplo: La pérdida de cualquier miembro o parte del mismo, que implique una pérdida de capacidad laboral mayor al 5% pero inferior al 50%.

Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Investigación de accidentes. Analizar en forma técnica y profunda el desarrollo de los acontecimientos que llevaron a producir el accidente. Lo importante de la investigación de accidentes, que la hace completa y productiva, es que se realice de manera inmediata arrojando un reporte escrito con un informe interno para la empresa.

Normas de seguridad. Se refieren al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las 26 operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general.

No conformidad. Incumplimiento de un requisito. 14. PELIGRO. Fuente potencial de daño

Plan de capacitación. Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente.

Política de salud ocupacional. Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución.



Procedimiento. Descripción estructurada de las etapas y medios necesarios, para la ejecución de una tarea que implica la actuación de varios

Proceso. Conjunto de actividades ligadas entre sí o interactivas, realizadas con medios, recursos y según reglas, para producir un resultado cuantificable que satisfaga a las exigencias de los clientes internos o externos y a otras partes interesadas.

Primeros auxilios. Son las medidas o cuidados adecuados que se ponen en práctica y se suministran en forma provisional a quien lo necesite, antes de su atención en un centro asistencial.

Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el **Trabajo** es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado [**Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6**].

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

EVOLUCION DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA HOY SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Colombia fueron los españoles quienes introdujeron en una organización a nivel administrativo, político y social, introduciendo y desarrollando legislación en las diferentes esferas de la vida. En este sentido, se ha de destacar las Reales Cédulas dictadas por el Consejo de Indias y referentes a la salud ocupacional que



prohibieron el trabajo en días domingo y festivos. Formalmente, el primer antecedente de seguridad social lo encontramos con el Libertador Simón Bolívar, cuando en su discurso ante el Congreso de Angostura el 15 de febrero de 1819 señaló: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”. Henao Robledo, Fernando (2010). En 1915, se promulga la Ley 57 de 1915, conocida como la Ley del General Rafael Uribe Uribe, que tenía como principal objetivo reglamentar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en ESTE Sentido se desarrolla temáticas como:

1. Prestaciones económico-asistenciales.
2. Responsabilidades del empleador
3. Derecho y clases de incapacidad
4. Pensiones e indemnizaciones

Se puede observar, que la Ley 57 de 1915, fue formalmente la primera ley que regulo la salud ocupacional en Colombia, estableciendo obligaciones al empleador y derechos al empleado en materia de garantías sociales y salud.

En 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, código fundamental en la salud ocupacional, regulando la jornada de trabajo, enfermedades profesionales, obligaciones de higiene y seguridad en el trabajo que debía asegurar el contratante. Esta ley conformará el pilar fundamental de los derechos de salud ocupacional y garantías del trabajador, llegando este código, con sus respectivas modificaciones hasta nuestros días.

En la década de los 60 se desarrolla y expide los Decretos 3135 de 1968 y 1842 que regulan, entre otras, el régimen laboral y las prestaciones de empleados de carácter público. Dentohn Keith (1985) En 1983, se crea el Comité Nacional de Salud ocupacional, cuya función principal es establecer reglamentaciones en materia de salud ocupacional. Este establece el Decreto 614 de 1984, por el cual se establece las bases para la administración de salud ocupacional. Destacar el artículo 35, por el cual el gobierno se obliga a diseñar y garantizar un Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Como se observa será en 1983, cuando el gobierno constituya una institución encargada de impulsar, regular y controlar el cumplimiento de las obligaciones de las instituciones públicas y privadas en materia de salud



ocupacional, por tanto, con este comité, la salud ocupacional se institucionaliza en nuestro país.

En 1984, se expide el Primer Plan Nacional de Salud Ocupacional, siendo su principal objetivo el de orientar a las diferentes entidades públicas y privadas en materia de salud ocupacional. De Vos Pascual (1995)

En 1990, se crea el Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional que tuvo como principal objetivo el de reducir el índice de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales. Durante el desarrollo del Plan Nacional, se expidieron leyes tan relevantes para la salud ocupacional como la Ley 100 de 1993 y el Decreto – Ley 1295 de 1994, estas normas reorientaron la salud ocupacional en Colombia, creando el Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el artículo 139 de la Ley 100 de 1993 se establece al Presidente de Colombia ha reglamentar el Sistema General de Riesgos Profesionales. Se establecen los siguientes preceptos: “La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales:

El Comité Nacional de Salud Ocupacional en el año 2002 detectó la necesidad de diseñar un documento que definiera el Plan Nacional de Salud Ocupacional, y así mismo llenar un vacío existente aproximadamente hace 8 años. Su mayor importancia en la articulación de esfuerzos entre los responsables del tema y convertirse en una herramienta de gestión inherente a cualquier ciudadano.

En junio de 2003 se emitió un documento conformado por cuatro partes, en materia de salud ocupacional en el que intervinieron los trabajadores, empleadores, aseguradores y Gobierno Nacional. Sus cuatro objetivos fundamentales son:

Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud en trabajo, en este sentido se fomento una cultura de auto cuidado y prevención de riesgos profesionales. Fortalecer las instituciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.



Fortalecer el reconocimiento de las prestaciones de los trabajadores y la viabilidad del sistema a nivel económico. Ampliaciones de la cobertura en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Por último, y en materia de salud ocupacional se conforma el Comité Nacional de Salud Ocupacional, mediante resolución 1563 del 7 de mayo de 2008.

Se emiten por el ministerio del trabajo algunas directrices y el 2015 surge la ley de riesgos la que se ha venido reglamentando con decretos y directrices gubernamentales dándole hoy a la salud ocupacional una importancia y rango que le exige ajustar su nombre a seguridad y salud en el trabajo para ampliar su cobertura de protección e interés en los trabajadores

Surge el Decreto 1072 de 2015, que le otorga todo un capítulo a la SST donde establece los requisitos que hoy debe cumplir la SST

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros.





OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ITFIP EN EL CONTEXTO DE LA SST

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.

Nombrar al RESPONSABLE

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas en la Resolución 0916 del 11 de julio de 2017 del INS.

Establecer RECURSOS

Se establece la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

RESOLUCION No. 0157

(Abril 22 de 2021)

"Mediante la cual se ajusta la Resolución No. 0851 de octubre del 2019 por la cual se actualizó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST para el "ITFIP"

EL RECTOR DEL INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL ITFIP del Espinal Tolima, en uso de sus facultades legales y Estatutarias y en especial las que le confiere el literal g) del Acuerdo 03 de Mayo 09 de 2014 "ESTATUTO GENERAL " Y, EL ACUERDO 20 DE FECHA JUNIO 15 DE 2017 DEL CONSEJO DIRECTIVO.

CONSIDERANDO.

Que mediante la Resolución No. 0851 de fecha Octubre 22 de 2019 se actualizó por el ITFIP, la Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente que para la fecha el Gobierno Nacional y el Ministerio del Trabajo había emitido nuevas normas y directrices entre ellas la resolución No. 0312 de fecha 13 de Febrero de 2020 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la que establece un total de 60 estándares que el ITFIP debe cumplir para lograr la implementación del SG-SST dado el número de sus empleados y contratistas a cargo.



Que la política de SST ha venido cumpliendo los derroteros y directrices del Decreto 1072 de 2015 e igualmente las exigencias contempladas en la Resolución 0312 de 2019 emanada del Ministerio del Trabajo la que se mantendrá en su contenido esencial mediante el presente acto administrativo.

Esta política está orientada a promover ambientes de trabajo saludables que garanticen el bienestar físico, psicológico y social de su comunidad, por lo cual lo invitamos a conocer sus lineamientos y a contribuir con acciones que mejoren su salud y el entorno en el cual desarrolla sus labores.

Que el ajuste normativo que se busca mediante el presente acto administrativo se realiza de conformidad con las directrices que en materia de SST se han expedida en el contexto de la pandemia por el COVID-19 donde se ha ordenado por el Gobierno Nacional a través de los ministerios de Trabajo y el de Salud, tener en cuenta lo establecido en la Resolución 0666 de 2020 que adopta el Protocolo general de Bioseguridad para mitigar y controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del CORONA VIRUS COVID -19, para todas las entidades públicas y privadas, protocolo que debió adecuar a la naturaleza de cada entidad, directriz que surge del Decreto legislativos 491 y 539 expedidos por Gobierno Nacional en la vigencia 2020.

Que a su vez se debe ajustar la política de SST teniendo en cuenta la Resolución 223 del 25 de febrero de 2021 por medio del cual se modificó la Resolución No. 0666 de 2020 que trata del tema del protocolo de Bioseguridad para mitigar y controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del CORONA VIRUS COVID -19, para todas las entidades públicas y privadas

Que igualmente hace parte de esta actualización, el compromiso adquirido con su firma, del actual del rector del **ITFIP DR MARIO FERNANDO DIAZ PAVA**

Que conforme a lo anterior el Rector del ITFIP, previas las anteriores consideraciones,

RESUELVE:

PRIMERO: AJUSTAR el artículo primero de la Resolución No. 0851 de fecha 22 de octubre de 2019 "Mediante la cual se actualizó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST para el "ITFIP", la que se conserva en su contenido y alcance en los lineamientos que se han venido actualizando desde su creación para la entidad en el año 02015, y actualizada en los riesgos que asume a nivel de la pandémica por el COVID-19 la que queda así:

“El ITFIP, como establecimiento Público de Educación superior del Municipio de el Espinal, se compromete a implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, y establecer una política acorde con este nuevo Sistema, la cual se articulará con el sistema de Calidad existente en la entidad, con alcance no solo a su sede principal si no a los diferentes CERES y extensiones donde desarrolla su misión Institucional, para lo cual identifica, actualiza, evalúa y valora sus riegos, incluyendo los que ha generado la pandemia por el COVID -19 y con alcance a todos sus procesos, actividades, y áreas en general, involucrando sus espacios físicos, la comunidad estudiantil, Docente y personal administrativo con cobertura a los contratistas y subcontratistas, para lo cual se tomarán



acciones de Prevención, Disminución, Control y Evaluación permanente de sus riesgos, según las directrices emanadas de la ley 1562 de 2012, y el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo , la Resolución No. 0666 del 24/04/2020 del Ministerio de Salud y protección Social y la Resolución 223 del 25/02/ de 2021 del Ministerio de Salud y protección Social; en pro de la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales y generales como el COVID-19 con miras a fortalecer esfuerzos a favor de la calidad de vida laboral y su mejoramiento continuo.”

SEGUNDO: Se mantiene los siguientes parámetros para lograr el compromiso de la alta dirección con participación del COPASST

- La organización y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el desarrollo de actividades, se deben hacer de conformidad con la reglamentación
- El ITFIP es responsable de divulgar, motivar, entrenar y propiciar la participación de la comunidad ITFIP en las diferentes actividades de ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante una acertada toma de decisiones en la solución de los factores de riesgo
- Todos los niveles de dirección son responsables de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con las normas legales vigentes en Colombia y otros requisitos que suscriba la organización en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente, que permita identificar y evaluar condiciones labores e impactos ambientales que sanos y el cumplimiento de medidas de seguridad acordes con la normatividad vigente y las prioridades establecidas, teniendo en cuenta acciones de mejora continua y actualización de sus sistema cada vez que se exija por el surgimiento de nuevas normas expedidas por el Gobierno Nacional.
- miras a diseñar e implementar medidas de prevención y protección de la salud de los trabajadores y contratistas.
- Todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas, deben procurar el cuidado integral de su salud, con el fin de que exista un esfuerzo mancomunado para mantener ambientes sanos y el cumplimiento de medidas de seguridad acordes con la normatividad vigente y las prioridades establecidas, teniendo en cuenta acciones de mejora continua y actualización de su sistema cada vez que se exija por el surgimiento de nuevas normas expedidas por el Gobierno Nacional.
- Todos los trabajadores, contratistas y subcontratista son responsables de su seguridad y de la preservación de las Instalaciones, por lo que se espera el apoyo a la oficina de la SST ITFIP
- Se dispondrá de un recurso económico que alimente todas las necesidades que en materia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo surjan para la entidad, a la vez que se contara con un recurso humano para liderar todas las actividades del SG-SST, el cual se apoyará en el Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con funciones específicas y con representación del nominador.





- Se promoverá la creación de equipos de trabajo funcionales e interdisciplinarios que promueven la ejecución de las actividades del SG-SST
- Se contará con el compromiso de todos los trabajadores para la identificación de cualquier Riesgo que pueda generar daño a la salud de los trabajadores y contratistas, con el fin de implementar actividades de medicina preventiva y del trabajo, de higiene y de seguridad industrial de acuerdo al SG-SST para el control de los mismos.

ARTICULO TERCERO: Los OBJETIVOS del sistema que exige la Resolución 0312 DE 2019 están contenidos en el manual del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales; identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles; proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG SST; responder oportunamente las inquietudes que provengan de las partes interesadas.

ARTICULO CUARTO: Se mantiene el compromiso de: El ITFIP revisará anualmente esta política y es espera que con éste compromiso se logre el desarrollo de todas las actividades que contribuyan al fomento y adopción de estilos de vida y trabajo saludables de los trabajadores y contratistas, logrando el más alto nivel de eficiencia, compromiso individual, colectivo y productivo de quienes laboran en el ITFIP,

ARTICULO QUINTO: Se mantiene el compromiso de “ El ITFIP se compromete a realizar las acciones que permitan mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para contribuir con el bienestar integral de los trabajadores y contratistas, de la infraestructura y la satisfacción del cliente.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de su expedición y publicación, conservando los lineamientos esenciales y normativos de las Resoluciones que han venido actualizando la política adoptada en la vigencia 2015, la que se remitirá al área de calidad a fin que sea integrada a la política de calidad quedando una sola para publicar.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE

Dada en la ciudad del Espinal, a los diez y nueve (19) días del mes de mayo de 2021

MARIO FERNANDO DIAZ PAVA

RECTOR

Vo.Bo Proyección


GLORIA INES OLAYA URUEÑA

Vo. Bo. Profesional SST _____



ANEXOS

1. [Matriz de Riesgos](#)
2. [Plan de Trabajo 2021](#)
3. [Procedimiento de Comunicación](#)
4. [Protocolo de Bioseguridad](#)
5. Caracterización del personal
6. [Objetivos y Metas del SST](#)
7. [Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial](#)
8. [Actas de responsables](#)
9. [Resolución del COPASST](#)
10. [Resolución del Comité de Convivencia laboral](#)
11. [Plan de Emergencia](#)
12. [Ficha sociodemográfica](#)
13. [Procesos y Procedimientos de SST](#)
- 13.1. [Procesos y Procedimientos de SST](#)
- 13.2. [Procesos y Procedimientos de SST](#)
- 13.3. [Procesos y Procedimientos de SST](#)





NORMAS LEYES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-COLOMBIA

- Ley 1010 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- 1951 Regulación de Relaciones Laborales.
- Resolución 1401 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2346 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 2646 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de estas.
- Resolución 00000652 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 0312 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Decreto 1072 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 1409 2012 por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- Decreto-Ley 1295 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 1792 1990 por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- Resolución 2013 1986 por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
- Resolución 2400 1979 por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- La Resolución 1401 2007 reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo



- La Resolución 4927 de 2016, establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- **El Decreto 1072 de 2015** recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes en materia laboral y en su capítulo 6 define las condiciones para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **La Resolución 0652 de 2012** define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y establece la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- **La Resolución 0312 de 2019** tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. Especifica estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II ó III, de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y de cincuenta (50) ó menos trabajadores con riesgo IV ó V y define disposiciones comunes para todas las empresas, empleadores y contratantes

Circular 063 de 2020 | Actualización curso 50 Horas SGSST Con la expedición de la Circular 063 de 2020

Ley No. 2015 del 31 enero 2020 por medio del cual se crea la historia clínica electrónica interoperable y se dictan otras disposiciones

Decreto No. 2106 de 2019 del 22 noviembre 2019 "por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública



Resolución 2404 DE 2019 El Ministerio de Trabajo expidió el 22 de julio de 2019 la Resolución 2404 de 2019 donde se publican las baterías para la evaluación y guías de intervención para la identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial en las empresas, las cuales serán referentes técnicos obligatorios para tal fin.

Resolución 089 de 2019 El 16 de enero de 2019, el Ministerio de Salud y Protección Social publicó la Resolución 089 de 2019 con la que se reglamenta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas como unos de los instrumentos para el Plan Nacional de Salud Mental.

Decreto 417 de 2020 El Gobierno declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término 30 días calendario, contados a partir del 17 de marzo de 2020.

Resolución 666 de 2020 del (abril 24) por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus covid-19.

Resolución número de 2018 0003246 4ago 2m "por la cual se reglamenta la instalación y uso obligatorio de cintas retrorreflectivas"

Resolución número 777 de 20221 Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad

Decreto 1615 de 2021 de 30 de noviembre imparte instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del covid 19

Circular N.004 de 2022 enero recomendaciones para la protección durante el 4 pico de la pandemia de covid 19

Circular N.003 de 2022 de enero instrucciones para garantizar el acceso y continuidad en la prestación de los servicios de salud ante el aumento de casos covid -19



ESTÁNDARES MÍNIMOS A CUMPLIR EL ITFIP

Resolución 312 de 2019 Artículo 6. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores deben cumplir con los siguientes estándares mínimos, con el fin de desarrollar acciones de promoción y prevención, dirigidas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

ÍTEM

Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST

Asignación de responsabilidades en SST

Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial

Conformación y funcionamiento del COPASST

Capacitación de los integrantes del COPASST

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

Programa de capacitación anual

Inducción y reinducción en SST

Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivos de SST

Evaluación Inicial del Sistema de Gestión

Plan Anual de Trabajo

Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST

Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST

Rendición de cuentas

Matriz legal

Mecanismo de comunicación

Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios

Evaluación y selección de proveedores y contratistas

Gestión del cambio

Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores

Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud



Perfiles de cargos

Evaluaciones médicas ocupacionales

Custodia de las historias clínicas

Restricciones y recomendaciones médico laborales

Estilos de vida y entorno saludable

Servicios de higiene

Manejo de Residuos

Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales

Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Frecuencia de accidentalidad

Severidad de accidentalidad

Proporción de accidentes de trabajo mortales

Prevalencia de la enfermedad laboral.

Incidencia de la enfermedad laboral

Ausentismo por causa médica

Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa

Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.

Mediciones ambientales

Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados

Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores

Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo

Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos

Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas

Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Auditoría anual

Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión

Planificación de la auditoría con el COPASST

Acciones preventivas y/o correctivas

Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección

Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales



ITFIP” INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Establecimiento público adscrito al Ministerio de Educación Nacional
NIT 800.173.719.0
www.itfip.edu.co

CALLE 18 CARRERA 1ª BARRIO ARKABAL ESPINAL – TOLIMA
TELS. (8) 2483503 – 2480033 - 2480110 FAX 2483502 – AA. 087
“ALIANZA POR UNA EDUCACIÓN SUPERIOR CON CALIDAD”
www.itfip.edu.co

