



Curso:	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en Gastronomía
Créditos	2
Módulo 1	Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia
Autor	Edgar Alonso Galindo Ruíz

INTRODUCCION.

En Colombia y en el Mundo la Salud Ocupacional es un tema primordial porque de ello depende que un país que tenga un sistema enfocado a la protección y seguridad de los trabajadores sea un país más desarrollado y por ende creando una sociedad con mucho más progreso, con empresas más competitivas en Calidad, productividad y con trabajadores con mejor calidad de vida.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) *“Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral”* (Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Seguridad y salud en el trabajo Agosto 25 de 2014).

El propósito de este módulo de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en gastronomía es brindarles las herramientas necesarias a los estudiantes para que este en capacidad de poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro para preservar mantener y mejorar sus condiciones de salud tanto físicas como psicológicas, creando un ambiente laboral optimo, así como minimizar o eliminar los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales que son factores que inciden negativamente en el parte laboral generando graves implicaciones en la calidad de vida del trabajador afectando la parte laboral, familiar y social.



COMPETENCIAS.

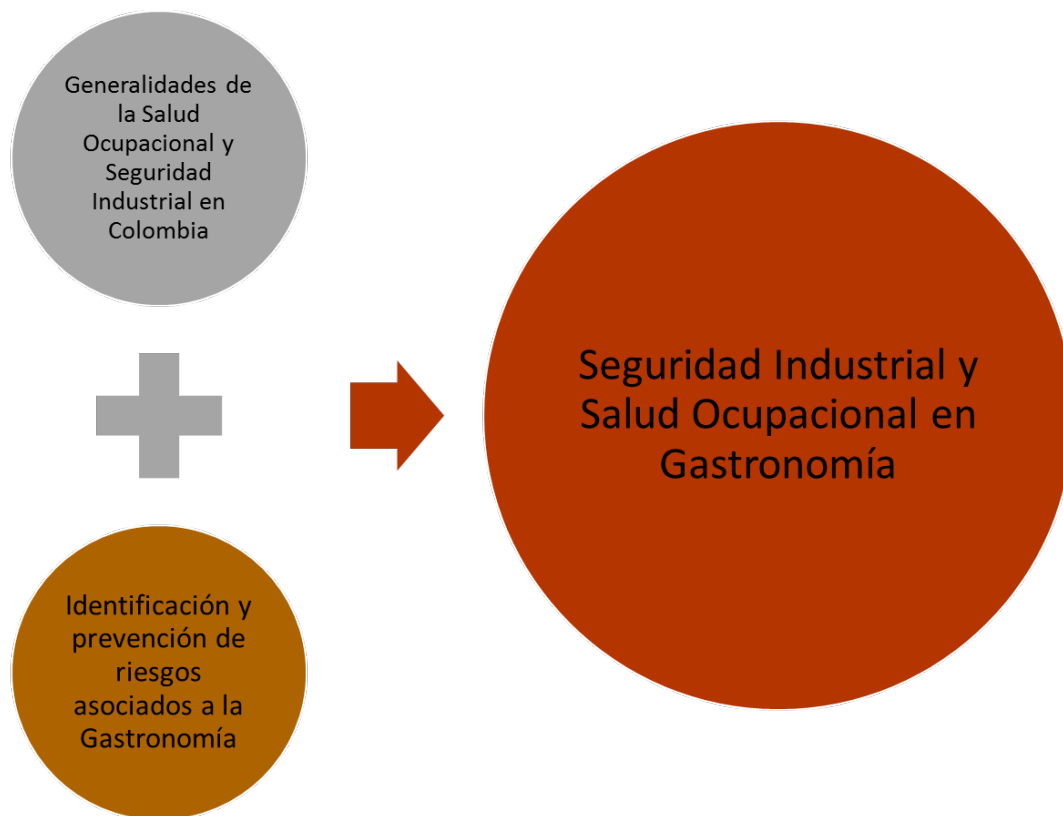
- Aplicar la normatividad vigente en cuanto a sistemas de salud ocupacional y seguridad industrial, para estar dentro del marco legal en el sector gastronómico
- Usar y promover. la seguridad industrial y salud ocupacional, con el fin de evitar accidentes de trabajo.
- Argumentar la importancia de la aplicación de normas de seguridad industrial, para tener ambientes de trabajo seguros.
- Definir las clases de riesgo existentes según la normatividad nacional para el área gastronómica.
- Analizar los diferentes riesgos en cocina como explosiones o incendios, para crear un plan de emergencias efectivo.
- Promover el uso de las prácticas seguras en la cocina.
- Integrar la ergonomía en las diferentes áreas de trabajo, con el fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales.

ESTRUCTURA TEMÁTICA

1. Salud Ocupacional
 - 1.1 Generalidades.
 - 1.1.1 Historia.
 - 1.1.2 Higiene Industrial.
 - 1.1.3 Medicina del Trabajo.
 - 1.1.3.1 Vigilancia Epidemiológica.
 - 1.1.4 Seguridad Industrial.
 - 1.1.4.1 Elementos de Protección personal.
 - 1.1.5 Plan de Emergencias.
 - 1.1.5.1 Procedimiento en caso de una Emergencia.
 - 1.1.6 Copasst.
 - 1.1.7 Investigación de accidentes de trabajo.
 - 1.1.7.1 Accidente de trabajo.
 - 1.1.7.2 Accidente Grave.
 - 1.1.8 Legislación Básica en Salud Ocupacional.
 - 1.1.9 Actividades.
 - Definiciones.
 - Bibliografía.



IDEOGRAMA.





1. SALUD OCUPACIONAL

1.1 GENERALIDADES.



Imagen N° 1 Salud Ocupacional

Fuente:

http://thcomuni2009650.blogspot.com/2009_08_01_archive.htmlguridad.

Aplicar la retroalimentación positiva y los refuerzos e informar permanentemente sobre los resultados del proceso.

destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan". (OPS, 1986).

A través del tiempo se ha tratado de dar un concepto universal del significado de salud ocupacional, en el año de 1950 un comité en conjunto de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) originaron esta definición *"es el conjunto de actividades asociado a disciplinas variadas, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo"* (Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS, 1950).

En 1986, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), miembro de la Organización de la Salud (OMS), genero un concepto más específico para el continente americano, *"Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas*

En Colombia se tiene una definición de salud ocupacional según la ley 1562 de 2012, *"Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones".(Ley 1562 de 2012, 11/07/2012, art. 1°)*

Todos los conceptos relacionados con la salud ocupacional se enfocan en el bienestar del trabajador es decir, que toda persona que realiza una labor debe estar



en las condiciones mentales y físicas para desarrollar sus tareas de una forma adecuada en un ambiente laboral idóneo evitando en lo posible que se tenga un deterioro del estado de salud.

El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Los empleadores están obligados a destinar los recursos humanos, financieros, técnicos y físicos indispensables para el desarrollo y total cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el empresario, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
- b. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

1.1.1 HISTORIA



Desde los inicios de la aparición del Hombre, este siempre ha estado en constante evolución y se ha caracterizado por su habilidad e ingenio para mejorar su calidad de vida, en la prehistoria empezó utilizando rocas como su principal herramienta con los animales para vestirse y alimentarse, con el tiempo sus herramientas fueron cada vez más elaboradas y más eficaces no solamente para cazar sino también para defenderse, abrigarse de



las condiciones adversas del clima y también para alimentarse.

A medida que los grupos de cazadores van creciendo se empieza agotarse los alimentos y pasan de ser nómadas y se empiezan a crear civilizaciones para dedicarse a la agricultura y a la ganadería. Después en la edad antigua desde (4000 a 1000 a. de. J.C.). En algunas civilizaciones más importantes del mundo antiguo como Egipto, El Faraón genero leyes con preferencias para los trabajadores que consideraban fundamentales para ampliar su dominio, como guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas esto con el fin de que fueran cada vez más hábiles en su labor y adicionalmente evitar accidentes. En Mesopotamia el Rey Hammurabi genera un código legal grabado en piedra donde se da a conocer al pueblo sus derechos y deberes.

En Grecia se hace división del trabajo, en manual e intelectual donde surgen diferentes profesiones como Medico, Pintor, escultor entre otros, al igual que las otras civilizaciones de la edad antigua los griegos colonizaban países y los esclavos que salían de estas guerras los utilizaban para los trabajos más bajos. Fue precisamente en Grecia donde se empezó a conocer de enfermedades ocupacionales gracias a **Hipócrates** padre de la medicina moderna que en el siglo IV a. J.C., escribe por primera vez la intoxicación por Plomo como una enfermedad ocupacional, al igual que **Plinio el viejo** que describe enfermedades a las que denomina como “enfermedades de los esclavos”, específicamente con los esclavos de manufactura y minería.

Después de la caída del imperio romano y griego, se tuvo un estancamiento con respecto a la seguridad industrial ya que se enfocó más en las guerras religiosas y en conquistar otros territorios que por el desarrollo intelectual del pueblo.

Llega la Edad Media donde hay un mayor desarrollo en la minería y la construcción y en el año de 1473 el médico **Ellen Bog**, indica que los vapores de algunos metales pueden ser peligrosos, describe la sintomatología de la intoxicación industrial con plomo y mercurio sugiriendo medidas preventivas. En el año de 1556 **George Agricola** médico y naturalista, escribe “de Re Metálica” reconociendo que la aspiración de algunas partículas producía asma y ulceraciones en los pulmones. Su estudio fue realizado en la zona minera de los montes Cárpatos ya que las mujeres llegaban a casarse hasta siete veces por la corta duración de la vida de sus maridos.

Cuatro años más tarde el médico **Theophrastus Phillippus Aureolus Bombastus von Hohenheim** mejor conocido como Paracelso, publicó una obra titulada “La Tisis y otras enfermedades de los mineros” donde reseña la neumoconiosis y el mismo dice que posiblemente murió a causa de una de ellas, debido a que durante su infancia trabajo en una mina.



Módulo 1

Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia



Imagen N° 3 Bernardo Ramazzini
Fuente: <http://stphmontoya.blogspot.com/2011/04/salud-ocupacional.html>

En el año de 1700, **Bernardo Ramazzini** considerado como el fundador de la medicina del trabajo ya que con sus estudios sobre enfermedades profesionales y la promoción de las medidas de protección dando inicio a la seguridad industrial, publica en este año un tratado completo de enfermedades ocupacionales con el nombre de “De Morbis Artificum Diatriba” describiendo allí una gran variedad de enfermedades relacionadas con las profesiones hasta entonces conocidas.

Llega la edad moderna que comprende entre los años 1453 a 1914 y presenta hechos importantes en el desarrollo de la humanidad como la revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo, el movimiento intelectual de la ilustración donde la razón es la única guía para llegar a la sabiduría, y la declaración de los Derechos del Hombre y del

ciudadano aprobada en Francia en 1789.

Con el desarrollo del capitalismo se crea la necesidad del consumo y por ende de que se aumente la producción por eso es necesario que se perfeccione los procesos tecnológicos, apareciendo nuevas ramas de la industria y nuevos tipos de factores contaminantes que afectan la salud de los trabajadores, pero también se caracteriza por el mejoramiento en la parte laboral generado por la revolución industrial y en países como Inglaterra se presentan adelantos en seguridad industrial implementándose las visitas a los centros de trabajo por funcionarios del Estado.

Con la revolución industrial los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se multiplicaron debido a que apareció el uso de las máquinas que eran muy peligrosas. Fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos que producían este tipo de máquinas, a su vez por la necesidad de la producción se incorporaron mayor número de trabajadores, tanto hombres como mujeres y niños para quienes los manejaban, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Es precisamente ahí, donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo en la parte de seguridad industrial, que buscan antes que reparar las causas de ellos, prevenirlos para evitar que se produzcan. A su vez conservar en las mejores condiciones posibles al ser humano, valorado como persona que merece toda la protección posible y como irremplazable factor en el



trabajo y en la producción y a su vez implementar en todo este tipo de maquinaria sistemas con sensores de detención para evitar atrapamientos.

En Colombia la salud ocupacional se remonta a la época de la colonia en la que se tenían diferentes leyes e instituciones protectoras para el indio como para el Español, El papel que asumió la iglesia fue determinante para la defensa y protección del indígena para el reconocimiento como ser humano los que más abogaron por estas leyes fueron Fray Luís de Montesino y Bartolomé de las Casas.

En 1910, el General Rafael Uribe Uribe, fue el primero en generar una propuesta orientada hacia la salud de los trabajadores, En una ocasión solicitaba ante el congreso que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, realizando la comparación con los soldados dando el ejemplo que a ellos se les indemniza si fallecen en el campo de batalla o si queda lisiado de por vida lo mismo debería pasar con un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida y no se le indemniza.

Años después, a corto tiempo de su asesinato, el congreso nacional aprobó la ley 57 de 1915, debido a su dedicación y esfuerzo a mejorar las condiciones de los trabajadores, por lo cual se "obliga a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte" y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones, con el tiempo se llamó Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedo incorporada al Ministerio del Trabajo como Departamento de Medicina Laboral con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En 1936, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo. En 1938, según la Ley 53, se dispone que a la mujer embarazada se le debe dar una protección especial dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto.

La Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo fue fundada en 1946 y ha desarrollado permanentemente laborales importantes de promoción de la medicina del trabajo.

El 26 de septiembre de 1949 empezó a funcionar el Instituto de Seguros Sociales (I.S.S), comenzó a operar con seguros de enfermedad general y maternidad y en



1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 donde se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En 1950, se regula las relaciones de derecho individual del Trabajo con el Código Sustantivo del Trabajo, que hasta el momento está vigente. En este mismo año se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez.

En 1961, se crea en el Ministerio de Trabajo una División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ley 9 de 1979, que es una ley muy importante ya que hasta la fecha sigue vigente llamada Código Sanitario Nacional, donde da los lineamientos con respecto a la preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013, de junio 6 de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo (COPASO), hoy llamado comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989, expedida por el Ministro de trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 100 de 1993 se crea la Ley de Seguridad Social donde tiene por objeto mejorar la calidad de vida en educación, información y fomento de la salud, y en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia.



Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En este breve resumen están los acontecimientos más importantes que en Colombia dieron paso a lo que conocemos hoy como Seguridad y Salud en el trabajo, se mencionaron algunas normatividades pero en este módulo en la parte de legislación se profundizara no solo estas que están mencionadas, sino otras que actualmente están rigiendo específicamente para gastronomía.

1.1.2 HIGIENE INDUSTRIAL



Imagen N° 4 Higiene Industrial

Fuente: <http://utp-escueladeturismosostenible.blogspot.com/p/turismo-y-gastronomia.html>

La higiene es una parte muy importante en la seguridad industrial por que con esto garantizamos que nuestra salud sea óptima, ya que podemos hacer un control efectivo de virus, enfermedades y bacterias. Con base en esto debemos promoverla y también generar todas aquellas acciones tendientes a satisfacerla en un ciento por ciento.

La Higiene Industrial es una disciplina que comprende la identificación, evaluación, análisis y control de riesgos que pueden producirse en los lugares de trabajo y ponen en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores originando enfermedades profesionales.

Toda empresa conforme a la resolución

1016 de 1989 deberá tener un subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:
Elaborar un panorama de riesgos esto consiste en que se reconozcan, localicen, y cuantifiquen todos los factores de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores en sus diferentes áreas de trabajo.



Módulo 1

Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia



Imagen N° 5. Sistema de extinción de incendios para campanas de cocinas industriales

Fuente:

<https://www.youtube.com/watch?v=y8LsVKz05Tg>

Identificar los agentes de riesgos que pueden causar deterioro en la salud de los trabajadores y estos riesgos está clasificado como Físicos (Ruido,

Iluminación, Temperaturas Extremas, Vibraciones, Radiaciones, Presiones Atmosféricas Anormales); Químicos (Polvos Orgánicos e Inorgánicos, Fibras, Líquidos (Nieblas y Rocíos), Gases y Vapores, Humos Metálicos, No Metálicos, Material Particulado); Biológicos (Virus, Bacterias, Hongos, Ricktesias, Parásitos, Picaduras; Mordeduras, Fluidos o Excrementos); Psicosociales (Gestión Organizacional, Características de la Organización del Trabajo, Características del Grupo Social de Trabajo, Condiciones de la Tarea, Interfase Persona-Tarea, Jornada de

Trabajo) ; Ergonómicos o biomecánicos (Postura, Esfuerzo, Movimientos repetitivos, Manipulación de Cargas); Condiciones de Seguridad (Mecánicos, Eléctrico, Locativo, Tecnológico, Accidentes de Tránsito, Públicos, Trabajo en Alturas, Espacios Confinados); Fenómenos Naturales (Sismo, Terremoto, Vendaval, Inundación, Derrumbe, Precipitaciones (Lluvias, Granizadas Heladas)).

Estos Riesgos se van a ver más detallados en el Modulo 2 cuando estemos relacionando la identificación de los Riesgos.

Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la Magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad, aquí se utilizan equipos como por ejemplo luxómetro que es un instrumento de medición que permite medir simple y rápidamente el nivel de iluminación real en el lugar de trabajo, otro equipo que se utiliza en mediciones es el explosímetro que es un dispositivo que se utiliza para medir la cantidad de gases combustibles presentes en el ambiente, normalmente estas mediciones se hace en espacios confinados como alcantarillas, tanques de combustibles, etc.

Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los Equipos de seguridad y control de los riesgos, como extintores equipos contra incendios, alarmas, etc.

Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa, mediante inspecciones y análisis en los puestos de trabajo se debe realizar una matriz donde se evidencien todos los riesgos a los cuales los trabajadores estén expuestos y lo más importante, las medidas de control se deben realizar para evitar o minimizar los mismos.



Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales tanto para los trabajadores y para la empresa.

Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones sustitución de materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de Procesos, operaciones y otras medidas, con el objeto de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.

Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.

Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.

Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la Fuente: es aquel que se establece en el lugar o sitio donde se origina el riesgo; El medio: es aquel que se establece creando una barrera entre la fuente y en el individuo; Y también en el Individuo. Un ejemplo de estos tres sistemas puede ser con el tema de ruido que se genera con equipos en la cocinas, en la Fuente: se puede evitar o minimizar con equipos que sean menos ruidosos o que no generen ruido; En el Medio: si no se pueden cambiar los equipos se puede generar una barrera de insonorización y en el Individuo: se puede utilizar elementos de protección personal (E.P.P.), como tapones auditivos y/o de copa si es muy alto el nivel del ruido.

Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal, que suministren a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.

Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.

Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.

Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.



Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

a. Rama preventiva

Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

b. Rama pasiva o estructural

Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

c. Rama activa o control de las emergencias.

Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma, comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.

Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo.

Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

1.1.3 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.



Es una disciplina orientada a la promoción de la salud, prevención de la alteración del estado de salud, diagnóstico y atención de la enfermedad y rehabilitación integral del trabajador.

Toda empresa en el sector de alimentos deberá demostrar la existencia del subprograma de medicina preventiva y del trabajo enfocado a tener un conjunto de actividades médicas y Paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud de los trabajadores, evaluar capacidades laborales y ubicarlos en los lugares de trabajo de acuerdo a sus condiciones Psicobiológicas.



Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del

Imagen N° 6 Medicina laboral

Fuente:

<http://www.cmifitzroy.com.ar/?p=2673>

Trabajo son:

Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de

ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

Para tener en cuenta se deben realizar tres tipos de exámenes médicos:

a. Exámenes de Ingreso: tiene como función principal ubicar al trabajador en cargo acorde con sus características físicas y psicológicas, detectar alteraciones leves o avanzadas en el estado de salud del trabajador, que potencialmente se podrían ver agravadas con el desempeño de las funciones del cargo, con miras a tomar las medidas preventivas pertinentes, tener un punto de partida para la definición y planteamiento de los diferentes programas de vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo. En este primer examen un médico especialista en salud ocupacional da un concepto a la empresa si el trabajador es Apto, No Apto, o Apto con restricción, en esta última el médico debe informar los controles que se debe tener para realizar la labor a la cual está aspirando, por ejemplo si tiene que realizarse exámenes visuales cada 6 meses, si debe controlar el peso o definitivamente se debe aplazar la labor por un tiempo determinado.

b. Exámenes periódicos: Están enfocados al establecimiento de los posibles efectos que se puedan generar a la salud de los trabajadores, según sea su labor, normalmente se realizan cada dos años o en un tiempo más corto se realizara a las personas que tengan alguna patología especial de acuerdo a las recomendaciones del médico especialista.

c. Exámenes de retiro: Tiene como finalidad reconocer el estado de salud con el que el trabajador sale, después de haber estado expuesto a los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo, estos exámenes no son obligatorios, el trabajador decide si los quiere realizar o no, pero la empresa si está en la obligación de comunicarle al trabajador que los puede hacer y donde los debe realizar.

Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a trabajadores en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Organizar e implementar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios para situaciones de emergencia por desastres, accidentes o enfermedades inesperadas de las cuales puede depender la vida de las personas.



Disminuir la prevalencia de enfermedades que contribuyen a aumentar el ausentismo y de igual forma a preservar la salud de los trabajadores.

Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial, por ejemplo si una persona presenta un accidente en su labor y tuvo una fractura en la pierna y su puesto de trabajo queda en un tercer piso sin ascensor, se puede ubicar su puesto de trabajo en el primer piso hasta que su lesión desaparezca.

Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

Evitar que una enfermedad profesional sea repetitiva dentro de la población trabajadora.

Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.

Promover actividades de recreación y deporte que permitan orientar el uso adecuado del tiempo libre, mantener, mejorar la salud física y mental de los trabajadores.

1.1.3.1 Vigilancia Epidemiológica.

La Vigilancia Epidemiológica es un proceso que consiste en la observación y análisis



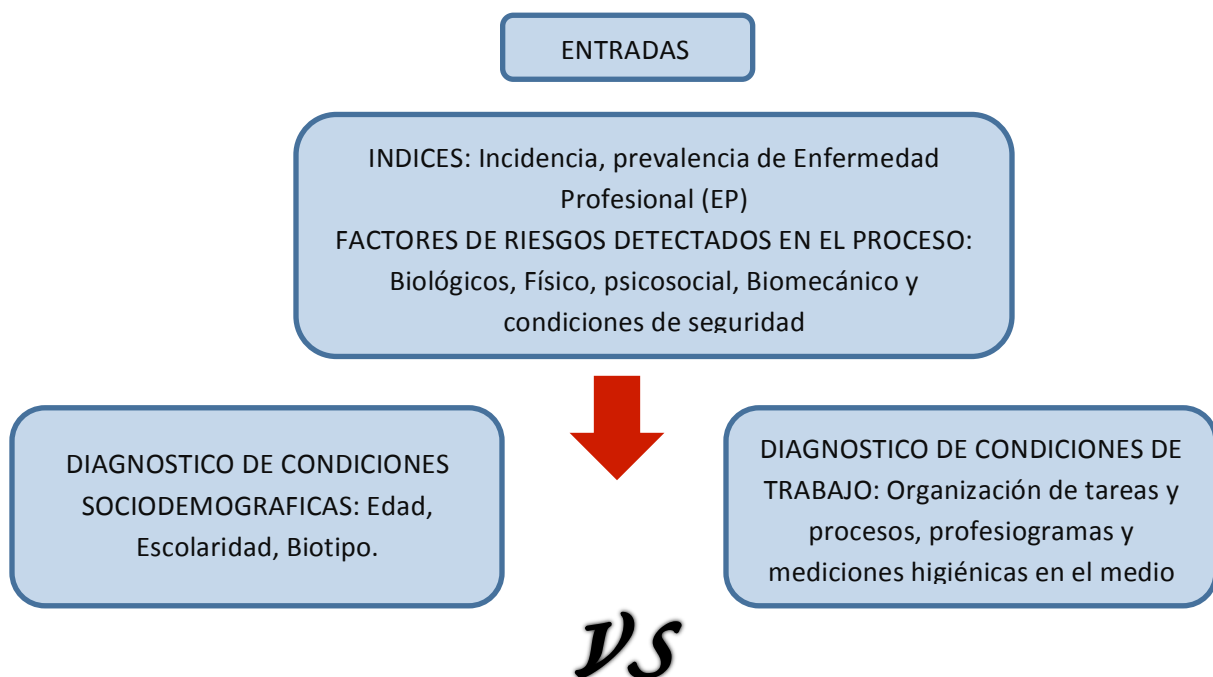
rutinario de la ocurrencia y distribución de los problemas de salud en una población laboral, así como de los factores de riesgo que los determinan, para lo cual nos da una orientación oportuna para la toma de decisiones con relación a la implementación de medidas de prevención y control.

Imagen N° 7 Vigilancia Epidemiológica
Fuente: <http://slideplayer.es/slide/22074/>

Los principales objetivos son:



- a. Identificar precozmente las alteraciones en la salud de la población trabajadora.
- b. Monitorear tendencias y cambios en la situación de salud de la población trabajadora.
- c. Construcción de estrategias que promuevan la salud colectiva de los trabajadores.
- d. Orienta la toma de decisiones con respecto a la planificación, resolución de prioridades, alternativas de intervención y evaluación del impacto de la vigilancia. Las actividades de vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, se deben desarrollar conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán, como mínimo:
 - a. Accidentes de trabajo.
 - b. Enfermedades profesionales.
 - c. Panorama de riesgos.



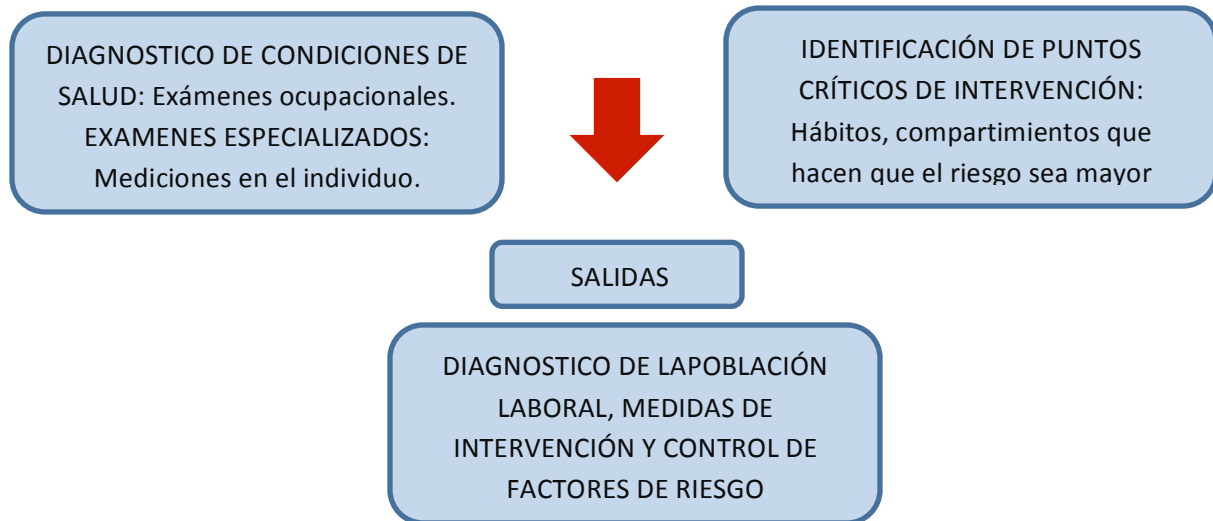


Figura N° 1 Modelo de Vigilancia Epidemiológica para el sector de construcción
Fuente: Ministerio de la protección social. (Diciembre de 2008), Abc de la Salud Ocupacional, para el sector de la construcción, Figura Pág. 88



1.1.4 SEGURIDAD INDUSTRIAL



Imagen N° 8 Salud Ocupacional
Fuente: <http://salud-ocupacional-norcasea.blogspot.com/2010/10/salud-ocupacional-gastronomia.html>

La Seguridad Industrial es un término muy importante que las empresas deberían considerar importante ya que si se tiene y se establece como un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa se verá reflejado como una organización eficiente y exitosa, con lo cual se logrará beneficiar no solo a la al progreso de la compañía, sino que también se logrará cuidar la integridad de los trabajadores.

De esta manera es importante de conocer algunos principios básicos relacionados con la seguridad industrial, entre los cuales están:

Se debe tener en cuenta que el orden y la limpieza son indispensables para conservar los estándares de seguridad,

por lo que se debe gestionarlo para aplicarlo de manera adecuada, una de las causas más frecuentes de accidentes es la exposición a condiciones inadecuadas de orden y aseo, lo que trae como consecuencia específica: caídas, golpes, choques contra objetos y caída de diferentes tipos de objetos sobre alguna parte del cuerpo de los trabajadores.

De esta manera un lugar desordenado se convierte en una trampa para todas las personas y contribuye a la desmotivación, fatiga y aburrimiento en el trabajo. Se debe corregir o dar aviso a las personas competentes sobre las condiciones peligrosas e inseguras que por su naturaleza representen el riesgo de un accidente. Se debe usar las herramientas apropiadas para cada tarea y también se debe contribuir a su conservación y mantenimiento. Evitar improvisar en el uso de herramientas, las que además se debe almacenar de manera ordenada y rotularlas.



1.1.4.1 Elementos de protección personal (E.P.P)



Imagen N° 9 Normas de higiene del personal, equipos y utensilios.

Fuente: <http://fradcalimentos.blogspot.com/p/normas-de-higiene-del-personal-equipos.html>

Se debe tener en cuenta que el (E.P.P.) si no se puede controlar la fuente o el medio, es el último recurso como medio de protección que tiene un trabajador para evitar la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La empresa debe dejar constancia firmada que se entregaron a satisfacción los elementos de protección personal junto con una constancia que el trabajador fue capacitado en el uso adecuado, conservación y cuidados de los (E.P.P.).

Se debe utilizar en cada tarea de manera obligatoria, los elementos de protección personal (E.P.P.) adecuados, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que se desarrolla, y además se debe mantener dichos implementos en buen estado.

En el siguiente módulo tendrá un capítulo específico con el tema de Elementos de protección personal.

Si se desarrolla trabajos en altura que supere más de los 1.5 mts se debe utilizar una escalera que tenga antideslizante o si las condiciones lo requieren usar arnés de seguridad, es importante no usar otro tipo de elementos con mecanismos de ascenso o de descenso como por ejemplo canecas, sillas, mesas, etc.

Si en caso de que exista el riesgo de inhalar productos químicos o gases tóxicos, se debe proteger las vías respiratorias usando mascarillas de protección.

Se debe evitar realizar bromas en el trabajo, para no distraer a otro personal y no generar lesiones.

Se debe mantener la concentración, prestando la atención debida al trabajo que se está realizando, es necesario conocer muy bien la tarea ya que el desconocimiento de la misma puede generar lesiones, para esto es necesario que se capacite bien al trabajador.



1.1.5 PLAN DE EMERGENCIAS

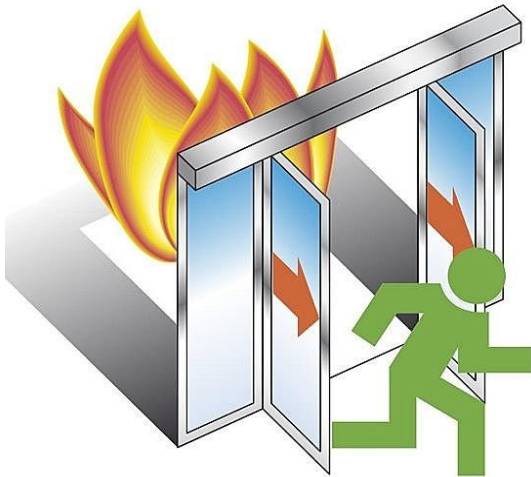


Imagen N° 10 Plan de Emergencias

Fuente:

<http://www.ampellconsultores.com/planes->

El plan de Emergencias es un documento que tiene como principal función establecer una estrategia de respuesta para atender de forma oportuna, eficiente y eficaz un evento inesperado que puede poner en peligro a trabajadores y personas que se encuentren dentro de la empresa.

Este plan debe contener como mínimo una política, objetivos, cual es el alcance, cobertura geográfica, estructura organizacional y responsabilidades, también debe contener con los recursos que se cuentan para atender las posibles

emergencias o amenazas a las cuales se estén expuestos, la cantidad de personal que se necesite para conformar la brigada de

emergencia, cuantos entrenamientos y simulacros por año se deben hacer, los equipos con los que se debe contar para la atención de la emergencia en primera instancia, conocer las entidades de apoyo o emergencia, mapas planos y dibujos de las instalaciones, ubicación de los equipos de emergencia, rutas de evacuación entre otros.

A continuación se dará un ejemplo de cómo se estructura parte del plan de emergencias con respecto al tema de incendio en un Restaurante.

Plan Contra incendio.

Objetivo:

Minimizar lesiones y pérdidas que se puedan presentar como consecuencia de un incendio en el restaurante Gostionica

Recursos internos para la atención de Emergencia:

El restaurante cuenta con 10 Extintores de los cuales 6 son extintores Solkaflam de 3700 gr, especiales para apagar riesgos eléctricos, ubicados en la cocina, área de recepción, despensa y en el local, 4 de polvo químico seco, ubicados en el bar y oficinas y por último el Extintor a base de acetato de potasio que es especial para aceites y grasas, ubicado en la cocina.

Recursos internos para la atención de Emergencia:



En caso de emergencia cuenta con los recursos externos suministrados por las entidades de orden público como bomberos, policía, defensa civil, cruz roja entre otros y privados como son locales aledaños que también cuentan con equipos y personal para atender emergencias.

Modelo Operativo:

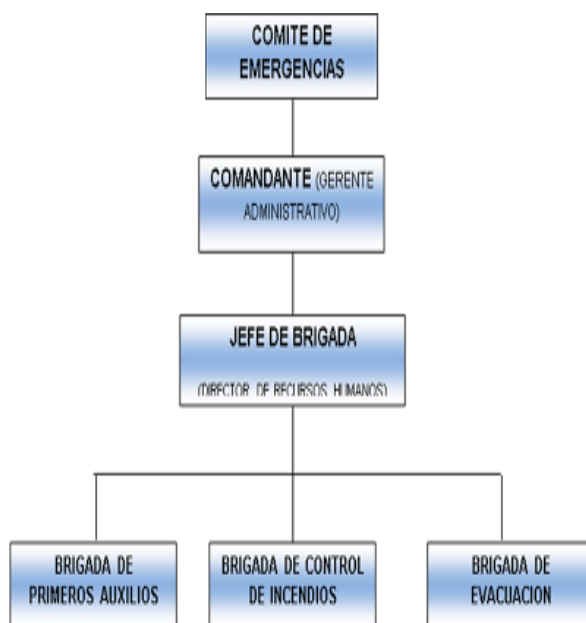
Todo trabajador está en la obligación de saber y poder utilizar un extintor, si hay un conato de incendio (Principio de incendio) detectado, lo primero que se debe hacer es tratar de Extinguirlo con un extintor adecuado para este tipo de incendio.

La Brigada contra incendios debe tratar de combatir el incendio hasta donde sus recursos y equipos alcancen, si se ha evacuado la brigada contra incendio, debe estar pendiente de la brigada de bomberos, para hacer un reporte de la actual situación, especialmente de personas que no evacuaron.

Es importante tener planos de la edificación de redes eléctricas y de tuberías ya sea de agua o gas, como brigadista debe conocer la edificación para entregar información oportuna y orientar fácilmente al personal de apoyo público.

Si no está apoyando en la emergencia de incendios, entonces se puede apoyar en labores como salvamento de equipos, primeros auxilios, seguridad física, transporte de lesionados, etc.

Así como esta esté plan contra incendio, se debe hacer uno para el plan de evacuación y también para el de primeros auxilios.



El perfil del brigadista debe ser de una persona que tenga liderazgo, que sea comprometido con la empresa, responsable, ser apto física y mentalmente, que sea una persona que permanezca siempre en el sitio de trabajo, con don de gente, proactivo.

La empresa debe socializar, capacitar e integrar a todos los trabajadores y personal externo cuando se requiera, en cómo proceder ante determinada emergencia incluirlos en los simulacros de evacuación, enseñarles las rutas de evacuación y guiarlos a un sitio seguro para resguardarse en caso de una



emergencia como terremoto, sismo, incendio entre otros.

Imagen N° 11 Modelo Estructural Brigada de Emergencias
Fuente: <http://saludlubeck.blogspot.com/>

1.1.5.1 Procedimiento en caso de una emergencia.

a. Antes.

Seleccionar las rutas más seguras para la evacuación por área de trabajo. Mantener despejadas, señalizadas y aseguradas cada una de las rutas de evacuación.

Publicar planos de emergencia en cada lugar de importancia, con las rutas, salidas y ubicación de equipos de emergencia.

Realizar los simulacros de evacuación por los menos 2 veces en el año.

b. Durante.

Dirigir y coordinar las evacuaciones en caso de emergencia ya sean reales o cuando se realizan los simulacros hasta que todos los trabajadores y visitantes lleguen al punto de encuentro.

Manejar la situación de la emergencia en caso que se presenten estados de pánico. Verificar que todos los empleados en el área asignada hayan evacuado apoyado de listas de verificación.

Proceder al rescate de personal en caso de este atrapado o apoyar a los organismos de socorro en caso que se necesite.

c. Después.

Llamar a lista y organizar al personal que ha evacuado y está en el punto de encuentro.

Coordinar acciones para el reingreso del personal al área de trabajo o traslado de las personas a sitios provisionales o dirigirse a sus casas.

Evaluar y realizar informe con los resultados de la evacuación realizada.



1.1.6 COPASST.

El Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo (COPASST), antiguamente llamado Comité paritario de salud



Ocupacional (COPASO), al cual le fue modificado su nombre mediante el decreto 1443 de 2014 por medio del cual se dictaron las disposiciones para la implantación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Este comité nació con el propósito de promocionar, vigilar y controlar las políticas y normas de la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar en unión con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

Imagen: N° 12 Copasst

Fuente: <http://salud-ocupacio.blogspot.com/2014/09/como-esta-conformado-el-copasst.html>

metas propuestas.

De acuerdo a lo anterior, los COPASST en cuanto a su conformación por normatividad se establece lo siguiente.

ARTICULO 1º: *“Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución”* (Resolución 2013 de junio 06 de 1986)

ARTICULO 2º: *“Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:*

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.” (Resolución 2013 de junio 06 de 1986)

Para las empresas de menos de 10 trabajadores, continúa vigente el artículo 35 del Decreto 1295 de 1994, obliga a nombrar un Vigía de seguridad y salud en el trabajo anteriormente llamado (Vigía Ocupacional), que tiene las mismas funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional (actualmente COPASST).

En cuanto a su integración del COPASST, el empleador debe nombrar sus representantes y Los trabajadores, elegir los suyos mediante votación libre, esto aplica para un periodo de 2 años con la posibilidad de reelección. El Vigía de salud y seguridad en el trabajo es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. No es necesario registrar el comité en el Ministerio del trabajo, pues con la ley 1429 de 2010 se eliminó expresamente esta obligación.



El COPASST debe reunirse por lo menos una vez al mes dentro de las instalaciones de la empresa en horario laboral y mantener un archivo de las actas de reunión con los soportes de la gestión realizada. La empresa debe proporcionar a los integrantes mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada de trabajo las cuales son destinadas al funcionamiento del comité.

Los integrantes del COPASST una vez nombrados tiene una vigencia de 2 años, deben hacer la divulgación de las funciones a todos los miembros de la empresa, también siempre deben quedar registros de las reuniones y actas, es importante que asistan a todas las capacitaciones que brinda la empresa.

Algunas de las funciones del COPASST son las siguientes:

Apoyar el desarrollo del programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo de la empresa.

Revisar el cumplimiento de la gestión del programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo de la empresa.

Realizar inspecciones a las diferentes áreas de trabajo de la empresa.

Proponer a la gerencia de la empresa la adopción de medidas y desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables.

Llevar registros y estadísticas de Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.

Vigilar que los subcontratistas tengan su respectivo COPASST o que los contratistas realicen el pago de su seguridad social.

Otra función importante del COPASST es investigar tanto los incidentes como los accidentes de trabajo en un equipo conformado por el coordinador del programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, el jefe del área donde se presentó el evento y los miembros del comité.

Las ARL son fundamentales en la gestión de los COPASST, pues por ley deben brindarles la asesoría y capacitación necesaria para el logro de las metas propuestas y al trabajar en equipo sin duda alguna pueden conducir a la práctica de hábitos seguros en la actividad laboral, así como prevención de accidentes y enfermedades laborales, sobrecostos por reemplazos de incapacidades o por disminución de la productividad, al fin y al cabo ambos se interesan por las condiciones de salud ocupacional al interior de la empresa.



1.1.7 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Como está relacionado en las funciones del COPASST, es investigar los incidentes y según la definición es un suceso producido en el curso



de trabajo o en relación con este que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos, como por ejemplo de esta definición:

Casi me caigo, casi me hago una herida con el cuchillo, casi me quemo por no usar el protector, por poco y se me incendia la cocina.

Imagen: N° 13 Incidente de trabajo

Fuente:

<https://seccionsindicalcooteleperformanc eponferrada.wordpress.com/2012/07/04/493/>

La teoría de la prevención de incidentes y accidentes se basa en un estudio hecho por Frank Bird Jr. y Frank Fernández donde por “Cada 600 incidentes que ocurren de estos 30

1 grave o mortal” (1959-1968), Es decir que si se hace prevención y control en los incidentes es muy probable que no se puedan presentar accidentes graves y mortales.

Para seguir con el tema de investigación de accidentes es necesario retomar la definición, de accidente y accidente grave.

1.1.7.1 Accidente de trabajo



Imagen N° 14 Accidente de Trabajo

Fuente:

www.alimentosyseguridad.blogspot.com/2014/10/dudas-en-la-cocina-67.html

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. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 3).

Por ejemplo: corte de dedo con cuchillo, caída a nivel por piso resbaloso, esquirola en el ojo por objeto extraño.

1.1.7.2 Accidente grave

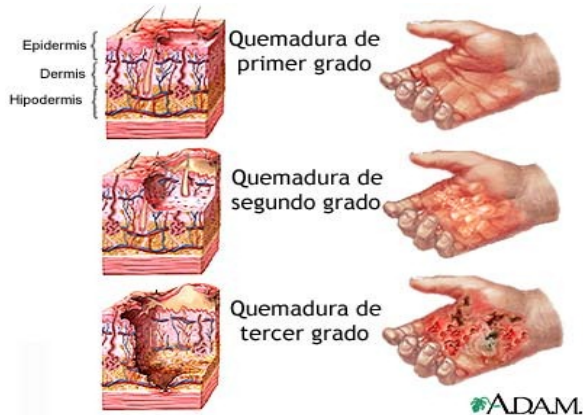


Imagen N° 15 Accidente de Trabajo
Fuente:

<http://viviendosanos.com/remedios-quemaduras/>

Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007, art 3).

Como por ejemplo Quemaduras de segundo o tercer grado por fuego de la cocina o por alimentos en alto grado de cocción, fractura de radio por atrapamiento por maquinas en movimiento por ejemplo una amasadora.

Es importante resaltar que todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales se deben reportar y también que se deben investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo, ya que si hay omisión o negligencia por parte del trabajador o del empleador puede legalmente incurrir cualquiera de los dos en una falta grave de estos cuatro tipos de responsabilidad: Responsabilidad Laboral: *“De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador”* (Código Sustantivo del trabajo Art. 56), *“El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales”* (Ley 1562 de 2012, art 13); Responsabilidad administrativa: Se deriva por incumplimiento o violación de normas legales en materia de riesgos laborales, de seguridad y salud en el trabajo *“En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud*



ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1 000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales” (Ley 1562 de 2012); Responsabilidad Civil: Es el pago económico que tiene que pagar el empleador por daños causados a terceros. *“Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta”* (Código Civil, Art. 2356). Responsabilidad Penal: Tiene que ver con el grado de intensión del causante del hecho ya sea Dolosa: (con intensión) o Culposa: (Imprudencia o negligencia). *“El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses y multa de veinte y seis punto sesenta y seis (26.66) a ciento cincuenta (150) SMLMV”* (Código penal, art 109). *“El que causare a otro daño en el cuerpo o en la salud, incurrirá en las sanciones establecidas en los artículos siguientes”* (Código penal, art 111).

Cuando se está haciendo una investigación, es necesario recolectar de forma objetiva la mayor información posible para evitar demoras en el proceso, se debe tener en cuenta que no se están buscando responsables solo por qué sucedió el evento, solo tenga hecho ciertos evite hacer suposiciones, omita los juicios de valor como por ejemplo: “es que ese día usted no quería trabajar”, entre más rápido realice la investigación más datos podrá recolectar, la investigación debe hacerla con el directamente afectado y tomar la declaración individual de todos los testigos que realmente presenciaron el evento, en lo posible tomo fotos, videos, muestras que aporten a la investigación, tenga una metodología para el análisis de las causas.

A continuación se relacionan algunas metodologías para el análisis de causas:

Espina de Pescado: También conocida como Ishikawa, es un grafica que representa las relaciones de causa y efecto, se manejan 5 aspectos que interfieren directamente en el trabajo como son: Materiales, Maquinaria, Mano de obra, Métodos o procedimientos y Medio ambiente.





Árbol de causas: Con este método se permite evidenciar las relaciones entre los hechos que indican porque se produjo el evento, para la construcción del árbol tenemos que hacer un proceso lógico que consta de dos partes, la primera es la toma de datos, la segunda es la investigación del accidente que se hace de la base de la toma de la información.

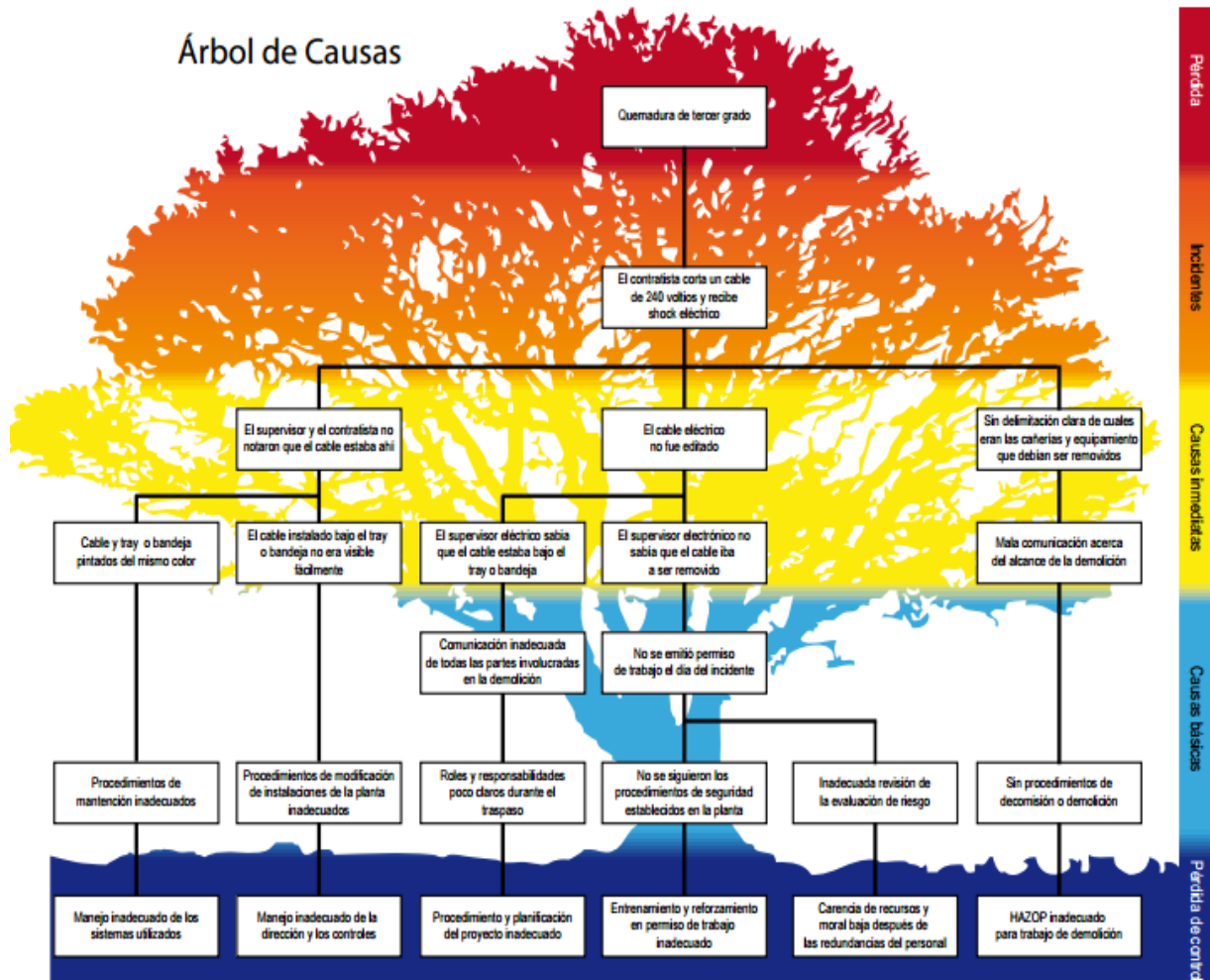


Imagen N° 17 Árbol de Causas

Fuente: <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigaciones/Documents/Cartilla%20Investigacion%20de%20Incidentes%20y%20Accidentes%20de%20trabajo%20.pdf>

Metodología 5W y 2H: Este método de análisis apoya la identificación nos permiten cuestionar por qué sucedió el evento determinando los factores y condiciones que provocan problemas en los procesos de trabajo, Las 5 w's vienen del inglés, y son, What, Why, Who, Where, When (qué, por qué, quién, ,dónde, cuándo,) , ésta última



(why, por qué), tantas veces como sea necesario y se incluye las 2 H, "How" y How much (cómo y Cuánto).

Tipo	5W2H	Pregunta	Contramedida
Tema	¿Qué?	¿Qué se está haciendo? ¿Puede eliminarse esta tarea?	Eliminar tareas innecesarias
Objetivo	¿Por qué?	¿Por qué es necesaria esta tarea? Aclarar el objetivo	
Localización	¿Dónde?	¿Dónde se lleva a cabo? ¿Tiene que hacerse allí?	Cambiar la combinación y/o la Secuencia
Secuencia	¿Cuándo?	¿Cuándo es el mejor momento para hacerla? ¿Tiene que realizarse entonces?	
Personas	¿Quién?	¿Quién la realiza? ¿Debería hacerla alguien más?	
Método	¿Cómo?	¿Cómo se está haciendo? ¿Es este el mejor método? ¿Hay alguna otra forma?	Simplificar la tarea
Costo	¿Cuánto?	¿Cuánto cuesta ahora? ¿Cuál será el costo después de la mejora?	Seleccionar un método de mejora

Imagen N° 18 Método 5w2h

Fuente: <https://www.google.com.co/search?q=quemaduras+cocina&biw>

Que Paso: Estaba cortando carne y me corte el dedo índice izquierdo.

Cuando: El viernes 23 de Enero de 2015.

Dónde: en la cocina.

Quién: el auxiliar de cocina.

Como: Estaba cortando carne y un compañero me empezó a hablar y me distraje y me corte el dedo índice izquierdo.

Cuánto: Los costos que se generaron son los días de incapacidad que fueron 5 días más el producto que quedo contaminado a causa de la herida. \$192.666.

El equipo investigador tiene algunas funciones y a continuación se relacionan las más importantes:

- Solicitar el formato y el instructivo de investigación de accidentes de trabajo a la A.R.L.
- Investigar los incidentes y accidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento.
- Revisar hechos y evidencias.



- Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares) y causas básicas (factores del trabajo y personales).
- Establecer medidas correctivas que prevengan la recurrencia del accidente y elaborar el plan de acción, coordinar la fecha o fechas en el cual se va a ejecutar y realizar el seguimiento correspondiente también con una fecha establecida.
- Preparar el informe de la investigación, según lo descrito en el Capítulo II de la Resolución 1401 de 2007.
- Firmar el compromiso de las medidas de intervención que se tomaron ya sea en la fuente, en el medio o en el trabajador.

1.1.8 LEGISLACIÓN BASICA EN SALUD OCUPACIONAL

En este capítulo se relacionara toda la normatividad vigente para salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

NORMAS LEGALES	REGULACIÓN
Ley 9ª del 24 de Enero de 1979 Código Sanitario	Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus Ocupaciones
Resolución 2400 del 22 de Mayo de 1979 de Ministerio de Trabajo	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984 de Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud	Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
Resolución 2013 de Junio 6 de 1986 de Ministerio de Trabajo	Reglamento para la organización, funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Se complementa con el Decreto 1295 de 1994 en cuanto al nombre COPASO y funciones. Hay cambios sobre su inscripción con la Ley 1429 de 2010, parágrafo 2 Artículo 65.
Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 de Ministerio de Trabajo	Reglamento de la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional
Resolución 1792 del 03 de mayo de 1990 Art: 1-2	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido. Evaluación de los valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido de acuerdo a la jornada laboral aplicados al ruido continuo o intermitente.
Resolución 6398 del 20 de diciembre	Por lo cual se establecen procedimientos en



Módulo 1

Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia

de 1991 Art: 1-2-3	materia de salud ocupacional. Exámenes médicos pre ocupacionales. Práctica de exámenes médicos de admisión, para determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar. DEROGADA por Res. 2346 de 2007
Ley 100 de 1993 de Ministerio de trabajo	Se crea el régimen de seguridad social integral
Resolución 1075 del 24 de Marzo de 1992 art: 1-2	Actividades en materia de salud ocupacional: incluye farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo en los POS. Incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, campañas específicas para la prevención y el control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
Decreto Ley 1295 de Junio 22 de 1994 de Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda	Organización administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP).
Decreto 1772 de Agosto 03 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1833 de Agosto 03 de 1994 de Ministerio de Trabajo.	Determina la administración y funcionamiento del fondo de riesgos profesionales
Decreto 1834 de Agosto 03 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidente de Trabajo y enfermedad profesional
Circular 002 de 1996 de Ministerio de Trabajo	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad es 4 o 5
Ley 776 de 2002 del Congreso de Colombia	Se dictan Normas sobre la organización, administración y prestaciones del SGRP. (hace cambios importantes al decreto 1295/1994)
Se dictan Normas sobre la organización, administración y prestaciones del SGRP. (hace cambios importantes al decreto 1295/1994)	Se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP Decreto 2100/1995
Ley 1010 de 2006	Por la cual se disponen medidas preventivas y correctivas para el Acoso Laboral.



Resolución 2346 de 2007 Art 1-19	Por la cual se regula las prácticas de evaluaciones medicas ocupacionales (de ingreso, control y egreso) y valoración complementaria. Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Contenido y custodia de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1918 de 2009	Modifica artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2009 evaluaciones médicas ocupacionales
Resolución 1401 de 2007 art .1 – 16	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo que ocurran en la empresa, he informar a la administradora de riesgo profesionales sobre los resultados de la investigación
Resolución número 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 181294 de 2008	RETIE Integra las Resoluciones 180398 de 2004, 180498 de 2005, 180466 de 2007
Resolución número 3673 de 2008. (26 de septiembre de 2008)	Tiene por objeto establecer el reglamento técnico para trabajo seguro 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 trabajos en alturas con peligro de caídas. Para efectos de la aplicación se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior.
Res 736 de 2009 Res 1486 de 2009 Res 1938 de 2009 Circular 070 de 2009 Res 2291 de 2010	Modifican o complementan parcialmente Resolución 3673 de 2008 (Trabajo en alturas)



Módulo 1

Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia

Resolución 652 de 2012	Por la cual se establecen disposiciones para la conformación del comité de convivencia laboral.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Ley 1523 de 2013	Por la cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1566 de 2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.
Decreto 884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 (teletrabajo)
Ley 1016 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones
Resolución 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2616 de 2013	Adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral.
Decreto 1443 de 2014	implementación el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los



	empleadores públicos y privados
Decreto 1477 de 2014	Se desarrolla nueva tabla de enfermedades se desarrolla en dos partes; Primera agentes de riesgo para prevenir las enfermedades en las activas laborales; Segunda parte Grupos de enfermedades para determinar el diagnostico medico en los trabajadores afectados
Sentencia 312 de 2014	La Corte Constitucional señaló que la estabilidad laboral de la mujer embarazada se debe proteger independientemente de la naturaleza del contrato, y sin importar si el empleador conocía el estado de gravidez, lo cual únicamente incide en la definición de la clase de protección que se debe otorgar. Así las cosas, el fuero de protección debe extenderse a toda mujer en gestación o lactancia, y consecuentemente al bebé, sin excluir los contratos de prestación de servicios.
Resolución 3368 de 2014	Modifica el numeral 15 del artículo de la resolución 1409 de 2012.

Figura N° 2 Normatividad Actualizada

Fuente: Marco en Salud proensalud y Matriz de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo TECCA http://www.proensalud.com/Descargas/Políticas/SG_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf

DEFINICIONES.

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. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 3).

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007, art 3)

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 7).

ARL: Administradora de riesgos laborales, tienen como función promocionar el Sistema de Riesgos Laborales entre los empleadores, brindando la asesoría necesaria.

Causas básicas o Condiciones Sub estándar: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo.

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras. (Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007, art 3).

Causas inmediatas o Actos Sub estándar: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). (Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007, art 3)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 11).



Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 12).

Elementos de protección personal (E.P.P.): Conjunto de elementos y dispositivos diseñados específicamente para proteger las partes del cuerpo que se encuentran expuestos a diferentes tipos de riesgos durante el ejercicio de una labor.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 17).

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. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 4).

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 18).

Evento catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 19).

Exposición: Es la frecuencia con la cual las personas o la estructura entran en contacto con el factor de riesgo.



Factor de riesgo: Es todo aquello como elemento o sustancia que encierra una capacidad potencial de producir algún daño a la salud o a los bienes.

Fuente generadora: Es todo lo relacionado con los procesos, instrumentos, objetos, condiciones físicas o psicológicas donde se originan los diferentes factores de riesgo

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 20).

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007, art 3)

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007, art 3).

Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización. (NTC-OHSAS 1800, 24 de Octubre de 2007, núm. 3,23).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 24).

Morbilidad: Es la proporción de personas que se enferman en un sitio y tiempo determinado. (Diccionario de la Lengua Española. 22 ed. Madrid: Real Academia Española).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 27).

Panorama de factores de riesgo: Se entiende como el análisis global del conjunto de factores de riesgo presentes en ambiente laboral.

Profesiograma: Documento gráfico que determina las exigencias del trabajo y las aptitudes mínimas para su desempeño, teniendo como su objetivo principal determinar cuál es el personal más adecuado al puesto de trabajo.



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. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 1).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 34).

Riesgo aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (NTC-OHSAS 1800, 24 de Octubre de 2007, núm. 3,1).

Salud: Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (NTC-OHSAS 1800, 24 de Octubre de 2007, núm. 3,1).

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 1).

Seguridad y salud en el trabajo (SST): La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 3).

Sistema general de riesgos laborales: 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 puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 1)

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las



condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. (Ley 1562 de Julio 11 de 2012, art 1).

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

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

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

Parágrafo 1º. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2º. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 4).

Trabajo: es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo 05/08/1950, art 5).

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 35).

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. (Decreto 1443 de Julio 31 de 2014, art 1, núm. 36).

1.1.9 ACTIVIDADES

- **Actividad N° 1**

Realiza un ensayo de mínimo una hoja, en donde debatas la situación de la salud ocupacional en Colombia, a partir de lo visto en este módulo, desde tu rol de gastrónomo.

- **Actividad N° 2**

Realiza una línea de tiempo donde se señalen los momentos más importantes de la salud ocupacional en el mundo y en Colombia.

- **Actividad N° 3**

En un documento elabore las condiciones ideales de un trabajador que labore en un restaurante.

- **Actividad N° 4**

Elabora un cuadro comparativo Donde se evidencien las diferencias y características con respecto a la Higiene Industrial, Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial.

- **Actividad N° 5**

Elabora una lista de chequeo que pueda ser útil para verificar las condiciones de seguridad en el área de la restauración.

- **Actividad N° 6**

Elabora un plan de emergencias de un restaurante que este dentro de un centro comercial.

- **Actividad N° 7**

Realice un mapa conceptual de los principales elementos del Copasst.



- **Actividad N° 8**

Cuando procedía al corte de un filete en el área de preparación, el trabajador Carlos Arturo Useche Medina se produjo un corte con el cuchillo de fileteado en la mano derecha, que sujetaba la pieza. El trabajador estaba hablando con el compañero, del poco tiempo que había descansado ya que tenía que cubrir un turno de otra persona que estaba incapacitada.

Con base en la información anterior, determine si es un accidente de trabajo grave y realice la investigación del accidente mediante la metodología del árbol de causas, generando medidas preventivas para que no se vuelva a generar este evento.

Sugerencia Didáctica.

Se sugiere virtualizar el siguiente módulo con un personaje, dotado de los elementos de protección personal, presentados en el desarrollo del mismo, en una cocina y que cada tema sea abordado desde una parte de la cocina en que se presente un riesgo.



Bibliografía.

Álvarez Francisco. 2007. Salud Ocupacional. Ecoe ediciones. Colombia. 30-135

Henao, Robledo Fernando. 2012. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Ecoe ediciones. Colombia. 22-77.

Henao, Robledo Fernando. 2013. Seguridad y salud en el trabajo conceptos básicos. Ecoe ediciones. Colombia. 55-91.

Ministerio de la protección social. 2008. Abc de la salud ocupacional para el sector de la construcción. Imprenta Nacional. 19-179.

Ministerio de la protección social. 2009. Manual comité paritario salud ocupacional Imprenta Nacional. 11-29.

Ministerio de la protección social. 2011. Legislación, sistema general de riesgos profesionales. Imprenta Nacional. 13-69.

Webgrafía.

salud ocupacional residuos

<http://www.bvsde.paho.org/eswww/fulltext/cursos/saludocu/saludocu.html>

Historia de la salud ocupacional

<http://www.bvsde.paho.org/cursos/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf>

Conceptos básicos de salud ocupacional

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

Historia de la salud ocupacional en Colombia

<http://es.scribd.com/doc/38966127/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia>

Seguridad basada en el comportamiento presentación

<http://www.egesur.com.pe/pages/gestion/docs/proseg/cursoscapacitacion2009/seguridad%20basada%20en%20el%20comportamiento.pdf>

Seguridad basada en el comportamiento

http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=775&catid=71:psicologia-del-trabajo&itemid=58

Seguridad basada en el comportamiento

http://www.uv.es/meliaj/papers/2007jlm_sbc.pdf



Legislación salud ocupacional en Colombia

<http://www.articuloz.com/salud-articulos/salud-ocupacional-en-colombia-3206010.html>

Higiene industrial

<http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/textosonline/enciclopediaoit/tomo1/30.pdf>

Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

GTC 34

<http://pwp.etb.net.co/luiseramirezj/gtc%2034%5b1%5d.pdf>

Indicadores de salud ocupacional

<http://es.scribd.com/doc/61626391/8/ix-indicadores-de-salud-ocupacional>

Guía para vigilancia epidemiológica

<http://www.paho.org/spanish/ad/dpc/nc/guidelines-5-sp.pdf>

Enciclopedia Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomo 1. Capítulo 30. Higiene Industrial. Robert F. Herrick.

Enlace: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/30.pdf>.

Decreto Ley 1295 de 1994

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/1994/decreto_1295_1994.html

Ley 776 de 2002 .

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/LEY%200776%20DE%202002.pdf>

Resolución 2400 DE 1979

<http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res.2400-1979.pdf>

Ley 9 de 1979

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/LEY%200009%20DE%201979.pdf>