

CAJA ^{DE} HERRAMIENTAS

PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA MICRO,
PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

EDICIÓN#2

COMISIÓN NACIONAL

DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE LA MICRO, PEQUEÑA
Y MEDIANA EMPRESA





Autor institucional: Ministerio de Trabajo

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BEÁZ
Ministro del Trabajo

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

EFVANNI PAOLA PALMARINY PEARANDA
Secretaria General

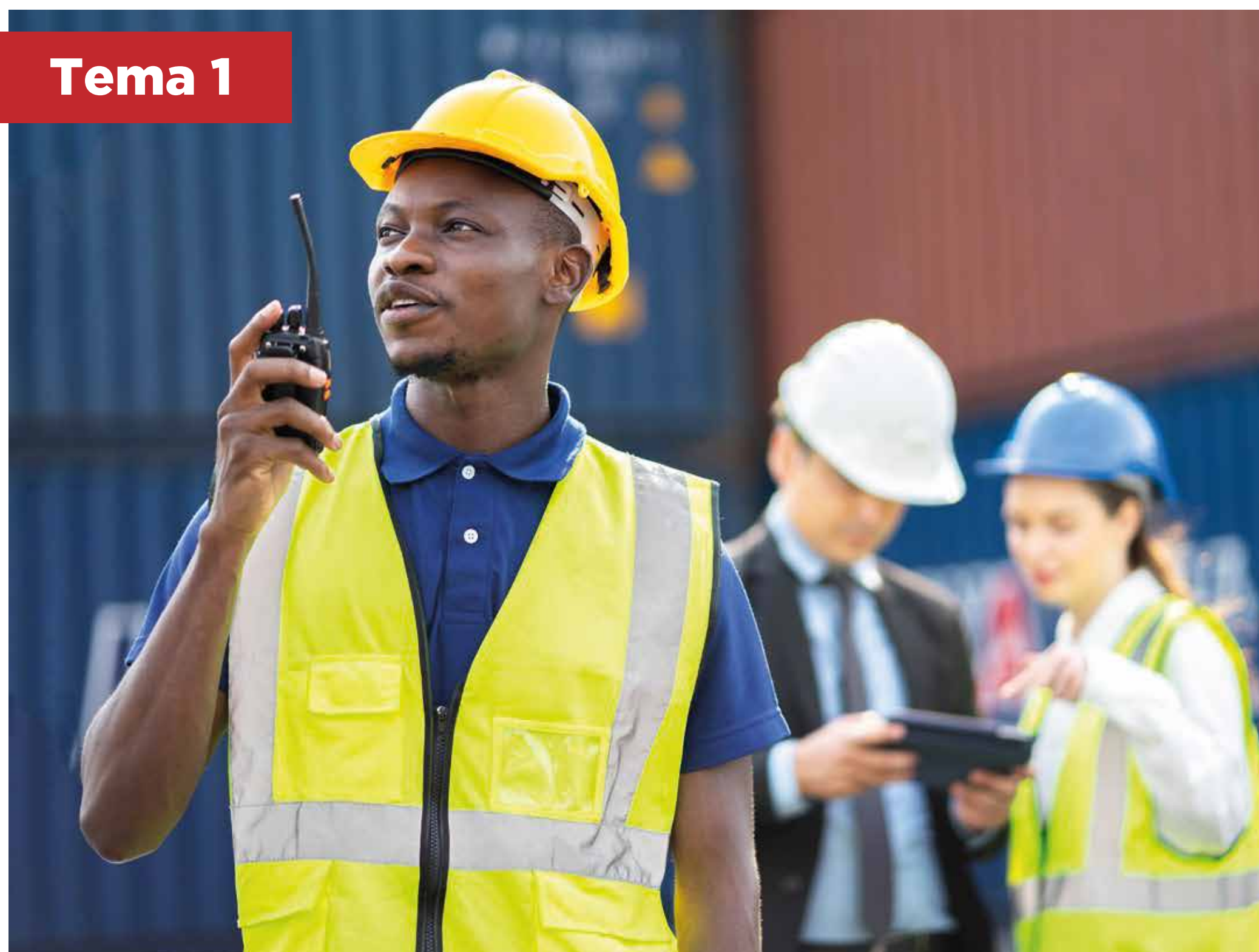
LETTY ROSMIRA LEAL MALDONADO
Directora de Riesgos Laborales

Equipo Técnico
LINDA ORREGO GIL/Contratista
JORGE ENRIQUE FERNANDEZ/Coordinador Grupo Promoción y Prevención
Dirección de Riesgos Laborales

Diseño y diagramación
Delegados Representantes de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
para la pequeña y mediana Empresa.
Consejo colombiano de seguridad.



Tema 1



ABC de la Circular 72: Autoevaluación y planes de mejoramiento en SST

La autoevaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un proceso clave para:

- Identificar prioridades y necesidades en SST
- Definir las rutas de acción más elementales para fortalecer los controles a los riesgos.
- Establecer el Plan de Mejoramiento y de trabajo anual para el periodo siguiente.

Con la expedición de la Circular 72 de 2021, el Ministerio del Trabajo invita a todos los empresarios de Colombia a registrar los resultados de la autoevaluación al SG-SST y, de acuerdo con ellos, establecer el plan de mejoramiento en SST para el año 2022.



1. La autoevaluación al SG-SST debe realizarse de acuerdo con los estándares mínimos de la Resolución 0312 que le apliquen a la empresa, dependiendo su tamaño y nivel de riesgo.

Debe evaluar el cumplimiento de ítems como la asignación del encargado de diseñar el SG-SST, la asignación de responsabilidades y recursos, afiliación a seguridad social, conformación y formación del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral, política y objetivos en SST, programa de formación en SST, plan anual de trabajo, identificación de peligros y valoración de riesgos, perfiles de cargo, restricciones médico laborales, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, índices de accidentalidad, investigación ATEL, entrega y gestión de EPP, plan para preparación y respuesta a emergencias, auditorías, entre otros.

2. De acuerdo con los resultados obtenidos en la autoevaluación de los estándares mínimos de SST, el empleador deberá tomar algunas acciones dependiendo del porcentaje obtenido, así:

- Debajo del **60 %**: valoración crítica. Se deberá tener a disposición de Ministerio del Trabajo el plan de mejoramiento, enviar avances de mejora en máximo tres meses a la ARL y tener seguimiento anual.
- Puntaje entre **60 % y 85 %**: moderadamente aceptable. Se deberá tener a disposición de Ministerio del Trabajo el plan de mejoramiento, enviar avances de mejora en máximo seis meses a la ARL y tener un plan de visita.
- Puntaje mayor a **85 %**: aceptable. Se deberá tener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.



3. De acuerdo con los resultados de cumplimiento del SG-SST respecto de la autoevaluación (Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 resolución 0312),

Se establece el Plan de Mejoramiento en SST, mediante el cual se busca cerrar las brechas identificadas y promover la mejora continua del SG-SST.

Según la resolución 0312, el plan de mejoramiento debe contener, como mínimo:

- Las actividades concretas para desarrollar.
- Las personas responsables de cada actividad de mejora.
- El plazo determinado para su cumplimiento.
- Los recursos destinados para las acciones de mejora.
- Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades, para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o terceros.

4. Se deberá enviar copia (por vía correo electrónico o en documento físico) del resultado de la autoevaluación y del plan de mejoramiento en SST a las ARL.

Para realizar el análisis técnico, emitir comentarios y recomendaciones para la organización. Igualmente, se deberán registrar en la página del Fondo de Riesgos Laborales de Ministerio del Trabajo antes del 28 de febrero de 2022

www.fondoriesgoslaborales.gov.co/reporte-a-utoevaluacion-de-estandares-minimos-sg-sst



Tema 2



Información de salud

Vacunación

- El ministerio de salud y protección social, informo que todas las personas que tuvieron un diagnostico positivo para covid-19; podrán recibir la vacuna noventa días después del inicio de los síntomas.
- ¿Como trabajador debo pagar la Vacuna contra la covid-19? No se debe pagar por la vacuna contra la covid-19, como ciudadano usted tiene el derecho a recibirla.

¿POR QUÉ LA VACUNACIÓN SALVA VIDAS?

» Si estoy vacunado la probabilidad de transmitir el virus se reduce traumáticamente, y protege a los que están cerca.

» Cuando la vacuna entra el virus al organismo, este la reconoce y produce defensas que le permiten al cuerpo estar preparado y generar la respuesta adecuada para controlar el contagio.

» Recordemos que estará protegido frente a una enfermedad que potencialmente es mortal.

» El Gobierno Nacional está trabajando para que toda la población reciba los beneficios de la protección que tiene la vacuna contra la covid 19.

Tema 3



Beneficios económicos

Nuevos beneficios para las empresas, incluidas las MiPymes - Ministerio del Trabajo

- “Para incentivar y fomentar el empleo en jóvenes entre 18 y 28 años, el Gobierno Nacional entregará un subsidio equivalente hasta el 25 % de un salario mínimo a los empleadores que formalmente vinculen este tipo de población”.
- “Así lo reiteró el ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Baez, quien precisó que el incentivo permitirá la creación de 500.000 posibilidades de trabajo para los jóvenes, medida que empezó a regir a partir del 1 de julio del año en curso”.
- Las MIPYMES en Colombia representan el 96.4% del tejido empresarial y son las generadoras del 80.8% del empleo del país; con presencia en los diferentes sectores productivos, estas cifras nos demuestran la importancia y el compromiso del Gobierno Nacional y de la cartera del Ministerio del Trabajo con estos beneficios.

Referencia bibliográfica:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2021/mayo/gobierno-subsidiara-equivalente-al-25-de-un-salario-minimo-para-que-se-contraten-jovenes-entre-18-y-28-a-os-de-manera-formal>



Tema 4



Guía básica de simulaciones y simulacros para atención a emergencias – herramientas para las PYMES

Las empresas, independiente de la actividad económica que realicen, se ven expuestas a diversos tipos de riesgos, los cuales podrían llegar a afectar la operación y continuidad del negocio. La materialización de los riesgos causa, en la mayoría de los casos, grandes traumatismos económicos, sociales y ambientales, que pueden afectar incluso la salud y bienestar de la población expuesta. Las simulaciones y los simulacros son herramientas útiles para la adquisición de buenos hábitos en situaciones de emergencia; para que no se tomen a la ligera ni se dejen a la improvisación, deben estar ensayados y entrenados, convirtiendo a los integrantes de las empresas en protagonistas conscientes de su seguridad, que actúen con control, prontitud y pericia.

La prevención siempre será la mejor alternativa para identificar, controlar y disminuir los riesgos y los efectos adversos a los que se encuentra expuesta una población, ante una emergencia o desastre.

Marco legal colombiano:

Ley 1523 de 2012

Por la cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo. Artículo 42. Análisis específicos de riesgo y planes de contingencia. Todas las entidades públicas o privadas encargadas de la prestación de servicios públicos, que ejecuten obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales o de otro tipo que puedan significar riesgo de desastre para la sociedad, así como las que específicamente determine la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, deberán realizar un análisis específico de riesgo que considere los posibles efectos de eventos naturales sobre la infraestructura expuesta y aquellos que se deriven de los daños de la misma en su área de influencia, así como los que se deriven de su operación.

Con base en este análisis diseñará e implementará las medidas de reducción del riesgo y planes de emergencia y contingencia que serán de obligatorio cumplimiento (Congreso de la República, 2012).



Resolución 256 de 2014

Establece la reglamentación para la capacitación y entrenamiento de las brigadas de contraincendios del sector energético, industrial, petrolero, minero, portuario comercial en Colombia (Dirección Nacional de Bomberos, 2014).

Decreto 1072 de 2015

Decreto único reglamentario del sector trabajo. Artículo 2.2.4.6.25 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Decreto 2157 de 2017

Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del Artículo 42 de la Ley 1523 de 2012. En el Numeral 3. En el proceso de manejo del desastre. 3.1. El Plan de Emergencias y Contingencia (PEC).



Simulacro

El simulacro es la representación de una situación de emergencia ficticia, en el cual se pone a prueba la capacidad y tiempos de respuesta de los actores involucrados. Se recrean diferentes escenarios, lo más cercano posible a la realidad, con el fin de evaluar la respuesta eficaz ante la situación de emergencia presentada y detectar fallas en los Planes de Emergencia y Contingencia (PEC), protocolos de seguridad y los Planes de Gestión de Riesgos de Desastres para Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP), de las organizaciones.

A diferencia de la simulación, los simulacros se realizan en un escenario más amplio e implican una mayor movilización de recursos y personal. Durante la planeación de estos se debe tener muy presente la coherencia con la realidad empresarial y el lugar donde se encuentre ubicada. Los simulacros y las simulaciones permiten fortalecer, complementar y poner a prueba los conocimientos, habilidades, tiempos de respuesta y evaluar la toma de decisiones individual y en conjunto.

Características

- a. Se ejecuta a partir de un guion, en el que se recrea una situación de emergencia lo más cercana a la realidad posible, con personajes y recursos reales (excepto las víctimas), de acuerdo con los riesgos determinados con anterioridad.
- b. Es ideal hacer simulaciones antes de realizar un simulacro, con el fin de lograr un ejercicio más acertado en la toma de decisiones, delegación de funciones y seguimiento de tareas.
- c. Los participantes deben asumir los roles establecidos en el guion y los recursos deben ser iguales a los que tendrían en la realidad, dando solución a las situaciones que se presentan en los escenarios expuestos, como si los eventos se desarrollaran en tiempo real.
- d. En el desarrollo de un simulacro existe algún grado de riesgo, el cual es proporcional a la dimensión del ejercicio, por lo anterior es imprescindible, dentro de la etapa de planeación, dedicar el tiempo necesario para hacer una correcta identificación de los posibles riesgos y la manera de reducirlos (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2010).

Antes (planeación)	» Elaborar la ficha del ejercicio, definiendo objetivo, alcance, evento a simular, afectación y demás detalles. » Elaborar guión del ejercicio y sus mensajes. » Determinar las necesidades en términos de personal de apoyo, instalaciones, servicios, insumos, materiales y equipos. » Definir los instrumentos de control y evaluación del ejercicio. » Preparar los escenarios (maquillaje, ambientación y efectos). » Realizar el análisis de riesgos reales del ejercicio y establecer en conjunto con planeación un plan de contingencia. » Identificar el personal y entidades de apoyo. » Entrega de formatos de evaluación y realizar su explicación.
Durante (ejecución del ejercicio)	» Activación de escenarios y entrega de mensajes. » Ubicación de observadores y evaluadores en los lugares asignados. » Realizar el control y seguimientos del guion, chequeo de cumplimiento de acciones y control de tiempos. » Encaminar o reorientar las acciones por parte de los participantes cuando se observe un desvío del guion, confusión o atascamiento en la toma de decisiones.
Después	» Coordinar la elaboración del informe final del ejercicio. » Elaborar un reporte de resultados.
» Los evaluadores deben ser personas que conozcan el área a evaluar. Es de destacar que estos no deben hacer parte del proceso de planeación ni intervenir como participantes, se debe cumplir con la objetividad de la evaluación. » Los observadores son personas invitadas a participar del ejercicio y pueden ser personas con experiencia en el tema, asesores de las empresas o aprendices. Estas personas pueden dar sus aportes al finalizar el ejercicio.	



Tema 5

Nuevas formas de trabajo, ley de trabajo en casa

Ley de trabajo en casa:

La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

- Es una modalidad de trabajo ocasional no es lo mismo que el teletrabajo.
- Los trabajadores no son considerados como teletrabajadores.
- La relación trabajador – empleador se mantienen vigente, por ende, el trabajador debe ejecutar sus labores sin que estas interfieran en su descanso y el tiempo con su familia.
- La jornada laboral debe ceñirse por los horarios establecidos previamente.
- El trabajo en casa debe incluirse dentro de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y y establecimiento de controles en la empresa.
- El empleador debe informar a la ARL cuáles son los empleados que realizan trabajo en casa.
- Las ARL deben incluir de sus actividades de promoción y prevención del trabajo en casa.

Referencia bibliográfica:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABECE_MINTRABAJO_EN_CASA.pdf/138fbce6-c0e0-64e0-44ad-ab27886e4cd0?t=1620915063774



Tema 6



Salud mental

Síndrome de la cabaña: ¿síndrome o realidad?

¿QUÉ ES EL SÍNDROME DE LA CABAÑA?

MIEDO
A SALIR DE CASA,
CUANDO LA LIBERTAD
SE CONVIERTE EN UN
PROBLEMA

Su nombre original es "cabin fever" y comenzó a diagnosticarse en Estados Unidos y Canadá a principios del siglo XX, para describir el estado mental que presentaban ciertos individuos que vivían en zonas montañosas después de meses de aislamiento provocado por los largos inviernos.

Características: Desconfianza, Miedo, Estrés, ansiedad, pensamientos catastróficos, preparación y anticipación de un posible plan de defensa por si algo malo ocurriese, taquicardia, corazón acelerado, sudoración, respiración rápida y superficial, hormigueo de extremidades, manos y pies entretorcedos.



INDICADORES SALUD MENTAL

Señales de alerta ante el síndrome de la cabaña

SALUD FÍSICA

58% Presenta cansancio
42% No realiza actividad física
42% Dolor musculoesquelético
37% mala higiene del sueño
33% No tiene control
sobre su tiempo en pantalla
28% Dolor de cabeza
17% No tiene hábitos en la
alimentación

SALUD MENTAL

45% No utiliza técnicas antiestrés
33% No limita, ni selecciona
las noticias
24% No mantiene
su rutina normal
16% Descuida su aspecto físico
13% No manejan sus emociones
9% No reconocen sus fortalezas
8% Ha aumentado el consumo de
tabaco, alcohol y drogas
6% No se mantiene ocupado
5% Mantiene pensamientos
negativos

RESPUESTAS DE ESTRÉS

26% Presenta alteraciones
cognitivas.
12% Respuesta de alteraciones
del estado de ánimo.
8% Respuesta fisiológica
al estrés
7% Fatiga mental



Tema 7



Las Administradoras de Riesgos Laborales y sus estrategias con empresas MIPYMES

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) han desarrollado diferentes estrategias de apoyo al diseño e implementación del SG-SST en las MIPYMES, contando con un número importante de herramientas que facilitan a los empleadores mejorar los entornos de trabajo, prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como promover la salud de sus trabajadores.

En esta oportunidad, queremos que las empresas, en especial la MIPYMES, conozcan las herramientas que las ARL tienen a disposición de sus afiliados y a las que pueden acceder para que fortalezcan sus acciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Programas de formación presencial y virtual en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y otros de interés general como covid-19.
2. Plataformas tecnológicas autogestionables, una solución tecnológica que orienta a las empresas a la implementación práctica del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Un sitio web que suministra herramientas de prevención de riesgos, productos de promoción y prevención especializados, guías metodológicas para la elaboración de documentos enmarcados en el SG-SST, contenidos gerenciales y campañas educativas por sectores económicos.



CAJA^{DE} HERRAMIENTAS

PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

EDICIÓN#2

4. El acompañamiento de profesionales especializados de las ARL, brindando asesoría técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo de forma virtual o presencial.
5. Líneas de atención telefónica para realizar trámites, reportes y consultas.
6. Página transaccional para realizar procesos administrativos como pagos, afiliaciones, creación de centros de trabajo, certificaciones, entre otros.
7. Otros canales de comunicación: chats, asesores virtuales, correo electrónico, portal web y redes sociales.

ELABORÓ:

Ministerio del Trabajo con apoyo de los miembros de la comisión nacional de la seguridad y salud en el trabajo del sector de las PYMES.