**Datos de identificación del programa de formación**

|  |  |
| --- | --- |
| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Gestión integral de procesos del talento humano |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | 220601072. Asistir programas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con procedimiento operativo. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 220601072-1. Caracterizar el entorno laboral, de acuerdo con normativa y plan estratégico de la organización. |

|  |  |
| --- | --- |
| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 2 |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Seguridad y salud en el trabajo |
| BREVE DESCRIPCIÓN | La seguridad y salud en el trabajo es un tema que ha tomado fuerza en la actualidad ya que, si es desarrollado de manera adecuada, permite reducir costos por eventualidades que puedan afectar no solo el bienestar integral de los empleados en una organización, sino la infraestructura empresarial. |
| PALABRAS CLAVE | Seguridad y salud laboral, riesgo, peligros laborales, enfermedad laboral. |

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA OCUPACIONAL | 3 - SALUD |
| IDIOMA | Español |

**TABLA DE CONTENIDOS**

**1. Seguridad y salud en el trabajo**

**2. Enfermedad laboral**

**3. Peligros y riesgos laborales**

**4. Diagnóstico**

**INTRODUCCIÓN**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo donde se abordará el capital humano como un factor determinante en la productividad de la empresa, por este motivo la importancia de la disciplina de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se buscan promover la salud integral del empleado, donde el bienestar emocional, mental, social y físico juegan un papel clave dentro de la organización; previniendo lesiones y enfermedades causadas por el entorno laboral en el que se encuentra.  Para alcanzar este objetivo se requiere del compromiso de los empleadores y los empleados ejecutando un programa de seguridad y salud laboral. cumpliendo con parámetros, procedimientos y normatividad vigente. La empresa debe proveer a todos sus trabajadores de espacios seguros, elementos de protección personal, aplicación de normas y estándares de acuerdo con las características de la compañía y cargos manejados por sus subalternos; así como la identificación de peligros existentes y realizar diagnóstico de acuerdo con las necesidades para prevenir cualquier eventualidad que pueda producir afectaciones tanto en el personal como en la infraestructura de la organización.  Y el compromiso de cualquiera de los colaboradores que conforman la empresa es el de portar de manera adecuada todos sus elementos de protección personal, el asistir y participar de las jornadas de capacitación sobre higiene y seguridad industrial, el cumplir con la normatividad de acuerdo con sus funciones e informar de manera oportuna cualquier situación en la que se pueda ver expuesto, para poder realizar acciones ya sean correctivas o preventivas.  Bajo estos parámetros usted conocerá, identificará y aplicará conceptos, normas y herramientas importantes referentes a la seguridad y salud en el trabajo, que le permitirá desempeñarse dentro del área de talento humano, estos contenidos serán desarrollados de manera práctica e interactiva.  En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará en el presente recurso educativo: |

**GUION DE VIDEO INTRODUCTORIO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Video *motion* | | | |
| **NOTA** | **La totalidad del texto locutado para el video no debe superar las 500 palabras aproximadamente** | | | |
| **Título** | Seguridad y salud en el trabajo | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** | Trabajo en equipo y concepto de idea líder de equipo exitoso mano de hombre de negocios elige personas que se destacan entre la multitud | Colocar si habrá un sonido o música de fondo | Bienvenido, en este componente de formación podrá aprender conceptos específicos sobre el capital humano como un factor determinante en la productividad de las empresas, por lo tanto, se busca promover la salud integral del empleado, donde el bienestar emocional, mental, social y físico juegan un papel clave dentro de la organización; previniendo lesiones y enfermedades causadas por el entorno laboral en el que se encuentra.  Durante este componente formativo se desarrollarán competencias que le brindan el conocimiento y la oportunidad de gestionar el proceso de aprendizaje para identificar y aplicar conceptos, normas y herramientas importantes referentes a la seguridad y salud en el trabajo, para desempeñarse dentro del área de talento humano. | El capital humano como un factor determinante en la productividad de las empresas |
| **2** | Tres arquitectos enfrente de edificios con ventanas grandes | Colocar si habrá un sonido o música de fondo | Es fundamental conocer los requisitos que la empresa debe proveer a todos sus trabajadores de espacios seguros, elementos de protección personal, aplicación de normas y estándares de acuerdo con las características de la compañía y cargos manejados por sus subalternos; así como la identificación de peligros existentes y realizar diagnóstico de acuerdo con las necesidades para prevenir cualquier eventualidad que pueda producir afectaciones tanto en el personal como en la infraestructura de la organización. | * Espacios seguros * Elementos de protección personal * Aplicación de normas y estándares * Identificación de peligros existentes * Diagnóstico preventivo |
| **3** | Ilustración de vector de concepto abstracto de seguro de desempleo. beneficios de desempleo, trabajo perdido, empresario estresado cansado, formulario de reclamación, compensación de trabajadores, papeleo, metáfora abstracta de entrevista.**1222301\_i** | Colocar si habrá un sonido o música de fondo | Las diversas empresas deben estar apoyadas en un marco jurídico básico nacional que les permita gestionar diversos mecanismos eficaces de solución a cualquier eventualidad. Por lo tanto, es necesario el estudio de los instrumentos jurídicos por parte del aprendiz, apropiándose de las exigencias nacionales e internacionales que en materia exige la norma.  La normatividad es la base para la implementación de un sistema de gestión de seguridad que posibilite el conocer tanto las normas generales como las específicas, que dependen del tipo de organización; ya que al identificar los posibles riesgos o peligros se pueden evitar incidente, accidentes o posibles enfermedades laborales; al no cumplir con la normatividad, el ente encargado de verificar el cumplimiento y seguimiento de estas normas son las administradoras de riesgos laborales y otros entes gubernamentales. | Instrumentos jurídicos:   * Decretos * Normas * Leyes |
| **4** | Empleados con mascarillas en el trabajo | Colocar si habrá un sonido o música de fondo | El compromiso de aprendizaje también está orientado en los grupos que se crean de acuerdo con la naturaleza de la empresa, a las especificaciones del cargo, las áreas en las cuales el colaborador deberá desarrollar sus funciones y establecer un análisis de esta apropiación educativa. Además, de resaltar las responsabilidades de los empleados que conforman la empresa es el de portar de manera adecuada todos sus elementos de protección personal, el asistir y participar de las jornadas de capacitación sobre higiene y seguridad industrial, el cumplir con la normatividad de acuerdo con sus funciones e informar de manera oportuna cualquier situación en la que se pueda ver expuesto, para poder realizar acciones ya sean correctivas o preventivas. | Las responsabilidades de los empleados que conforman la empresa |
| **5** |  | Colocar si habrá un sonido o música de fondo | Y finalmente, en este componente formativo se abordan las condiciones, elementos de valoración y los instrumentos de Diagnóstico como la entrevista, la encuesta y el cuestionario que son pertinentes para las situaciones que se presentan en las organizaciones al momento de gestionar una situación que involucra la seguridad o la salud de algún empleado de la empresa. | Instrumentos de diagnóstico  La entrevista  La encuesta  El cuestionario |
| **Nombre del archivo** | **1222301\_v1** | | |  |

**DESARROLLO DE CONTENIDO**

1. **Seguridad y salud en el trabajo**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Los entornos laborales seguros son una de las prioridades en cualquier empresa, ya que el mantener a sus colaboradores les brindará un óptimo desempeño. En la medida en que el capital humano se encuentre en un ambiente seguro, evitará sobrecostos y posibles pérdidas que afecten el adecuado rendimiento laboral, junto con su imagen corporativa en el contexto productivo. Por lo tanto, aprenderemos sobre la normatividad enfocada en seguridad y salud en el trabajo. |

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Para lograr la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG - SST) se requiere como primera medida conocer la naturaleza de la empresa, posteriormente la empresa buscará el cumplimiento de la normatividad vigente y adicional el prevenir incidentes, accidentes o toda situación peligrosa en sus empleados. A continuación, podrá conocer y revisar parte de la normatividad planteada a nivel nacional y que se espera sea cumplida dentro de las empresas. |

**Normatividad y campo de aplicación**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Existe una amplia variedad de leyes, decretos y resoluciones que hacen referencia al SG-SST, los que contienen una amplia variedad de normas y directrices desarrolladas para apuntar a cada uno de los sectores productivos, con características específicas.  La normatividad es la base para la implementación del SG-SST, por este motivo es importante conocer tanto las normas generales como las específicas, las cuales dependen del tipo de organización; ya que no solo se pretende identificar los posibles riesgos o peligros para evitar cualquier tipo de incidente, accidentes, posibles enfermedades laborales, sino cumplir con la normatividad. Las administradoras de riesgos laborales y algunos entes gubernamentales son los encargados de verificar el cumplimiento y seguimiento de estas normas. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Infografía interactiva Modal | |
| **Texto introductorio** | A continuación se especifican los diversos decretos, resoluciones o leyes que posibilitan la seguridad y la salud del trabajador: | |
| **Imagen**  law / legal / justice icons concept – vector illustration | | |
| **Código de la imagen** | **1222301\_i1** | |
| **Punto modal 1** | **Decreto 768 del 16 de mayo del 2022**  En donde se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y otras disposiciones.  ~~Para conocer a profundidad este decreto lo invitamos a explorar el material complementario.~~ | Icono 1 de izquierda a derecha |
| **Punto modal 2** | **Decreto 1347 del 2021**  Busca que las empresas adopten el Programa de Prevención de Accidentes Mayores (PPAM), el cual contribuye a incrementar los niveles de seguridad en instalaciones clasificadas; el objetivo principal es el de proteger a los trabajadores, población, ambiente y la infraestructura, mediante la gestión del riesgo.  ~~Para conocer a profundidad este decreto lo invitamos a explorar el material complementario.~~  . | Icono 2 de izquierda a derecha |
| **Punto modal 3** | **Resolución 0312 del 2019**  Esta resolución busca modificar las fases de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, que brinda a los empresarios un nuevo plazo para la adecuación del SG-SST.  ~~Para conocer a profundidad esta resolución lo invitamos a explorar el material complementario.~~ | Icono 3 de izquierda a derecha |
| **Punto modal 4** | **Decreto 052 del 2017**  Por medio del que se modifica el **Art. 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 del 2015**, la transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).  ~~Para conocer a profundidad este decreto lo invitamos a explorar el material complementario.~~ | Icono 4 de izquierda a derecha |
| **Punto modal 5** | **Decreto 1072 del 2015**  En el cual se establece la implementación del SG-SST, el cual es de obligatorio cumplimiento.  ~~Para conocer a profundidad de este decreto, lo invitamos a explorar el material complementario.~~ | Icono 5 de izquierda a derecha |
| **Punto modal 6** | **Decreto 1443 de 2014**  Por medio del cual el Ministerio de Trabajo plantea disposiciones para la implementación del SG-SST.  ~~Para conocer a profundidad este decreto lo invitamos a explorar el material complementario.~~ | Icono 6 de izquierda a derecha |
| **Punto modal 7** | **Ley 1562 de 2012**  Esta Ley busca modificar el Sistema de Riesgos Laborales, junto con otras disposiciones referentes a la salud ocupacional. Define la enfermedad laboral como la contraída por la exposición a factores de riesgo, inherentes a la actividad laboral.  ~~Para conocer a profundidad esta Ley lo invitamos a explorar el material complementario.~~ | Icono 7 de izquierda a derecha |

**Elementos y equipos de protección personal**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| La empresa, de acuerdo con las características del cargo y las funciones por desarrollar, determina las necesidades de elementos, equipos o vestimenta, que puedan reducir la posibilidad de ocurrencias de accidentes y que sean adecuados para el ambiente laboral en el que se utilizarán, y que, además, apliquen y funcionen para las necesidades ergonómicas y físicas del colaborador; lo invitamos a ver el siguiente video, donde abordaremos los elementos y equipos de protección personal: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Video spot animado | | | |
| **NOTA** | **La totalidad del texto locutado para el video no debe superar las 500 palabras aproximadamente** | | | |
| **Título** | **Seguridad y salud en el trabajo** | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración (voz en off)** | **Texto** |
| **1** | **1222301\_i** |  | Entendido como cualquier elemento, equipo o dispositivo que requiera ser llevado o portado por el empleado para que pueda ser protegido de cualquier riesgo y que tenga mayor seguridad de su integridad física. (Gea-Izquierdo, 2017, p.404). (Ministerio de salud y protección social, 2017). | **Elementos y equipos de protección personal** |
| **2** | **1222301\_i** |  | El empleado se hace responsable de los materiales, equipos y vestimenta que brinda como dotación para sus funciones y asume el compromiso de portarlas de manera adecuada, usarla bajo la realización de sus funciones, etc. | **Equipos de protección personal** |
| **3** | **1222301\_i** |  | Las fichas técnicas de los elementos de protección personal son formatos que contienen información detallada sobre el elemento, código, la parte del cuerpo que protege, unas especificaciones técnicas (definiciones, el material en el que está hecho, las partes que la conforman), la normatividad, riesgos que controla, inspecciones antes del uso, las precauciones y limitaciones.  Las empresas especifican las características de los cargos, requerimientos, necesidades y riesgos existentes, para así desarrollar las fichas técnicas de los elementos de protección personal requeridos, estos son necesarias para el cumplimiento normativo sobre los parámetros de uso, mantenimiento, guardar, preservar los elementos de protección personal. | **Fichas técnicas** |
| **4** | **1222301\_i** |  | Es la ciencia que busca identificar, evaluar, controlar y minimizar la exposición a los riesgos y posibles peligros existentes dentro del puesto de trabajo, que pueden tener como consecuencias: enfermedades laborales, lesiones o cualquier tipo de afectación en el bienestar físico, psicológico o social del colaborador. (Gea-Izquierdo, 2017, p.330).  Tanto la higiene y la seguridad industrial se complementan, ya que trabajan por un bien común, el bienestar del capital humano que compone la empresa, quien puede estar involucrado en cualquier **incidente**, que se entiende como un evento inesperado, en donde puede verse involucrado uno o varios trabajadores, pero sin consecuencias tanto en ellos, en los procesos o en la infraestructura.  Otro término importante de conocer es el **accidente,** situación inesperada que presenta cualquier consecuencia desfavorable para la persona o personas involucradas o para los procesos o elementos. Estos incidentes son las causales que permiten realizar evaluaciones y diagnósticos para así desarrollar medidas necesarias para evitar repetir accidentes o nuevas eventualidades.  Ahora, por **riesgo**, es la posibilidad de ocurrencia de un accidente y esto puede ocurrir durante la realización de sus funciones laborales o dentro del espacio laboral. | **Higienes y seguridad industrial** |
| **5** | **1222301\_i** |  | Existen las **inspecciones** **informales**, las cuales se llevan a cabo en cualquier momento, sin una programación establecida. Las **inspecciones planeadas**, estas dependen de la programación ya establecida y cuentan con el personal especializado, donde los lineamientos legales, los formatos desarrollados sobre las matrices de riesgos y el conocimiento del funcionamiento interno son los referentes para su realización.  Y por último, las **inspecciones especiales**, que puede realizarse en cargos con una valoración alta de riesgo, de posibilidad de accidentalidad o ante compra de maquinarias o equipos nuevos (Cardona, W. 2019).  Toda empresa debe realizar inspecciones que le permitan identificar nuevos riesgos que puedan afectar a sus empleados o quizás si se tienen adquisiciones de materiales, maquinarias o elementos. Es importante que las personas que realizan este tipo de inspecciones tengan el conocimiento o experticia en la realización. | **Tipos de Inspecciones de higiene y seguridad** |
| **Nombre del archivo** | **1222301 v2** | | | |

1. **Enfermedad laboral**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Las enfermedades laborales corresponden a la exposición al riesgo, o repetición de algún tipo de tarea dentro del desarrollo laboral que genera afectaciones físicas o psicológicas, ya sean enfermedades de padecimiento temporal (que con el tiempo se mejora) o crónicas (que puede generar algún tipo de incapacidad o enfermedad permanente o hasta la muerte).  **Dado esto, las empresas deben desarrollar programas de vigilancia epidemiológica que permita disminuir, minimizar o neutralizar cualquier tipo de riesgo que pueda generar cualquier tipo de afectación.**  **~~Tipos de enfermedades laborales~~**  De acuerdo con el Art. 4° de la Ley 1562 de 2012, define la enfermedad laboral como la que se adquiere durante la exposición a los riesgos inherentes al medio laboral o el cargo ejercido.  Se han presentado algunas actualizaciones dentro de esta ley, la siguiente fue el Decreto 1477 de 2014 y la última en el decreto 676 de 2020, donde se incluye el COVID-19 como enfermedad laboral.  **Imagen: 1222301\_i2** |

**Grupos Etáreos**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Los grupos se crean, de acuerdo con la naturaleza de la empresa, las especificaciones del cargo y las áreas en las cuales el colaborador deberá desarrollar sus funciones. Dentro del Decreto 1477 de 2014 y la actualización realizada en el decreto 676 del 2020. A continuación, se presenta las distribuciones de enfermedades laborales:    **Imagen: 1222301\_i3** |

**~~Tabla 1~~**

*~~Grupos etáreos~~*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Enfermedades laborales | Sección I | Factores de riesgo ocupacional | Agentes químicos |  |  |
| Agentes físicos |
| Agentes biológicos |
| Agentes psicosociales |
| Agentes ergonómicos |
| Sección II | Enfermedades para diagnóstico médico | **Parte A**  Enfermedades laborales directas | Asbestosis |
| Silicosis |
| Neumoconiosis del minero de carbón |
| Mesotelioma maligno por exposición a asbesto |
| COVID-19 |
| **Parte B**  Enfermedades clasificadas por grupos | Grupo I | Enfermedades infecciosas y parasitarias |
| Grupo II | Cáncer de origen laboral |
| Grupo III | Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético |
| Grupo IV | Trastornos mentales y de comportamiento |
| Grupo V | Enfermedades del sistema nervioso |
| Grupo VI | Enfermedades del ojo y sus anexos |
| Grupo VII | Enfermedades del oído y problemas de fonación |
| Grupo VIII | Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebrovascular |
| Grupo IX | Enfermedades del sistema respiratorio |
| Grupo X | Enfermedades del sistema digestivo y al hígado |
| Grupo XI | Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo |
| Grupo XII | Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo |
| Grupo XIII | Enfermedades del sistema genitourinario |
| Grupo XIV | Intoxicaciones |
| Grupo XV | Enfermedades del sistema endocrino |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Cuadro de texto |
| **Introducción** | La herramienta de recolección de datos, en primera medida, es el *Excel,* usada para el diseño de formatos y, de acuerdo con las necesidades, desarrollar el material requerido (Bernal & Naranjo, 2019). A continuación, se presentan los instrumentos de recolección de información y tipos de pruebas de tamizaje: |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Rutas / Pasos. Verticales 1 |
| Tamizaje laboral, un servicio que salvaguarda la salud de sus colaboradores  | KienyKe  **Imagen: 1222301\_i4** | |
| **Botón 1** | Evaluación de estándares mínimos para Sistema general de riesgos: Autoevaluación del sistema de gestión para el cumplimiento de estándares mínimos de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019. |
| **Botón 2** | Indicador de severidad, índice comparativo entre los días perdidos por un accidente de trabajo con las horas trabajadas. |
| **Botón 3** | Indicador de prevalencia, es un índice de casos reconocidos con la enfermedad laboral dentro de la empresa frente a la cantidad de trabajadores en la compañía. |
| **Botón 4** | Indicador de frecuencia, índice de accidentes de trabajo en un periodo determinado con relación al tiempo de horas laboradas. |
| **Botón 5** | Matriz de control de exámenes médicos. |
| **Botón 6** | Formato de autorreporte de condiciones de salud. |
| **Botón 7** | Matriz de peligros basados en la Norma GTC 45. |

1. **Peligros y riesgos laborales**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Bajo cualquier actividad laboral, se presentan riesgos y peligros que pueden ocasionar accidentes o enfermedades de trabajo.  El **peligro,** se refiere a cualquier situación, elemento o comportamiento potencialmente dañino, es decir, que puede generar una enfermedad o lesión en la persona o personas involucradas; o puede también, generar daños en bienes, infraestructura o maquinaria. Por otro lado, el **riesgo** está asociado a lo que puede ocurrir si no se controla el peligro; es decir, es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de un peligro ignorado.  De acuerdo con lo anterior, observemos los tipos y características de los riesgos laborales: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Rutas /Pasos Horizontal | |
| **Paso 1** | **Riesgos físicos,** cualquier manifestación de la energía en el ambiente laboral, se puede clasificar como: | Imagen: **1222301\_i 5** |
| **Paso 2** | **Riesgo mecánico***,* este puede ser producido por la maquinaria o del funcionamiento de esta, como por ejemplo el ruido, vibraciones, pesos, etc. | Supervisor de ingeniería de primeros auxilios hablando por walkie talkie mientras su compañero de trabajo está inconsciente en la fábrica industrial concepto de trabajo en equipo de ingeniería profesional  **Imagen: 1222301\_i6** |
| **Paso 3** | **Riesgo luminoso o calorífico**, se producen por exposición a iluminación con intensidades diferentes y/o con variaciones de temperatura.  **Riesgos con otros tipos de energía**, exposición como por ejemplo radiación, radiofrecuencias, entre otros. | Primer plano de manos masculinas en guantes de seguridad que sostienen fórceps con acero en forma de calor herrero profesional que trabaja con metal fundido en la fragua concepto de trabajo manual e industria  **Imagen: 1222301\_i7** |
| **Paso 4** | **Riesgos químicos,** presencia en el ambiente laboral de agentes o contaminantes, que pueden estar en forma sólida, líquida o gaseosa, que puede generar afectaciones por exposición o sobre exposición con el empleado, como por ejemplo agentes corrosivos, disolventes, etc. | Cerrar científico vistiendo mascarilla  **Imagen: 1222301\_i8** |
| **Paso 5** | **Riesgos ergonómicos**, el cual corresponde a la adaptación del empleado a su puesto de trabajo, se evalúa partiendo de las características físicas del empleado, adaptando así la altura de la silla, distancia entre equipos, altura de elementos, etc. Cuando alguna de estas valoraciones se ven afectadas, pueden generar riesgos en la salud del individuo. | Plantilla de página de inicio de instrucciones ergonómicas. correcto e incorrecto manejo manual y levantamiento de objetos pesados. los personajes masculinos llevan cajas de manera correcta e incorrecta. ilustración vectorial de dibujos animados  **Imagen: 1222301\_i9** |
| **Paso 6** | **Riesgos biológicos,** es la exposición con microorganismos como bacterias, virus y demás agentes dañinos, que pueden desencadenar enfermedades. | Plataforma o servicio en línea de infeccionista profesional especialista en enfermedades infecciosas que trata enfermedades infecciosas brote de infección por virus conferencia en línea ilustración de vector plano  **Imagen: 1222301\_i10** |
| **Paso 7** | **Riesgo eléctrico**, exposición del cuerpo a corrientes eléctricas que pueden desencadenar hasta la muerte. | Un electricista está montando enchufes eléctricos en la pared blanca en el interior  **Imagen: 1222301\_i11** |
| **Paso 8** | **Riesgo psicosocial**, el mantener al individuo expuesto a situaciones estresantes, desgastantes, generan algún tipo de afectación personal, mental y emocional que pueden desencadenar depresiones o episodios de ansiedad. | Agencia joven adulto profesión destacó negro  **Imagen: 1222301\_i12** |

**Valoración de riesgos**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Cada tipo de riesgo debe ser valorado por la empresa contratante, que tiene como objetivo el reducir o eliminar los riesgos presentes, esta actividad es desarrollada por personal calificado para tal fin, donde, en caso de ocurrencia o presencia de un accidente, se desplegarán todas las acciones preventivas o correctivas necesarias. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Infografía interactiva Punto caliente | |
| **Texto introductorio** | Para una correcta valoración de los riesgos es necesario: | |
| **Imagen**  Ilustración del concepto de gestión de riesgos | | |
| **Código de la imagen** | **1222301\_i13** | |
| **Punto caliente 1** | Identificar los riesgos: deben plantearse por áreas o cargos, | Persona |
| **Punto caliente 2** | Posteriormente, reconocer las personas que pueden verse involucradas o afectadas, sea de manera personal o grupal. | Nivel bajo |
| **Punto caliente 3** | Luego, enumerar los riesgos existentes | Nivel bajo |
| **Punto caliente 4** | De acuerdo con el punto anterior, plantear acciones para cada uno de los riesgos identificados. | Nivel medio |
| **Punto caliente 5** | Desarrollar un informe donde se documente la información obtenida, evidencias encontradas, personas afectadas, riesgos involucrados; plantear un paralelo entre las acciones que ya fueron ejecutadas y aclarar si se tienen acciones pendientes por hacer. | Nivel medio |
| **Punto caliente 6** | Desarrollar un cronograma donde se Implementa las acciones pendientes. | Nivel alto |
| **Punto caliente 7** | Realizar una evaluación posterior que arroje datos sobre la efectividad de las acciones. | Nivel alto |
| **Punto caliente 8** | Realizar actualizaciones en caso de requerirse. | Documentos a la derecha |

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Después de identificar y valorar los riesgos, se hace necesario dar un manejo y solución dentro de la normatividad vigente; por lo tanto, se deben considerar los siguientes métodos: los de manejo, dependiendo de los índices de presencia de riesgos; métodos de identificación, como una herramienta que permita conocer y diseñar medidas preventivas para el manejo de los riesgos laborales; autorreportes, desarrollados por el empleado y las estrategias de prevención. Los detalles de cada procedimiento mencionado, son los siguientes: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Pestañas o *tabs* horizontales | |
| **Métodos de manejo** | Los métodos de manejo dependen de los índices de presencia de riesgos, en este caso pueden ser:   1. Evaluación previa del puesto de trabajo, el cual se desarrolla de manera preventiva, para evitar posibles situaciones de accidentalidad en los empleados. 2. En caso de ocurrir una eventualidad, se realizan acciones correctivas que eviten una nueva ocurrencia del suceso. 3. De supervisión o mantenimiento, esto se hace para mantener un ambiente seguro en el puesto de trabajo, verificando que todos los aspectos se encuentren dentro de los rasgos de normalidad. | Imagen: **1222301\_i14** |
| **Métodos de identificación** | Es una herramienta que permite conocer y diseñar medidas preventivas para el manejo de los riesgos laborales corresponde al *Mapa de riesgos,* que como se desarrolla en la evaluación de riesgos, es importante:   1. La delimitación de la zona, área o cargo, especificando características 2. El análisis del estado físico, las personas que desarrollan el cargo o la función (edad, antigüedad y género). 3. La identificación y evaluación de los riesgos laborales existentes. 4. La especificación de aspectos del ambiente (ventilación, iluminación, estado de las paredes, pisos, etc.) 5. La descripción de las máquinas en caso de que el cargo requiera manejo de máquinas, materia prima y producto final. 6. Los turnos manejados para el cargo, si son rotativos, la jornada laboral.   El mapa permite dar prioridad al manejo de los riesgos dentro del área. | **1222301\_i15** |
| **Autorreportes** | Estos son informes desarrollados por el empleado, pues es la persona que mejor conoce su puesto de trabajo, en él plantea, desde su perspectiva, las problemáticas existentes dentro de su cargo al ejecutar sus funciones y del ambiente laboral en el que lo desarrolla. | **1222301\_i 16** |
| **Estrategias de prevención** | Las estrategias de prevención son implementadas por el empleador por medio de entrega de las características del puesto, junto con los elementos de protección personal.  Para garantizar una correcta utilización y porte de estos elementos, las organizaciones ofrecen una capacitación de ingreso al cargo.  Adicionalmente, se realizan capacitaciones posteriores de acuerdo con los hallazgos que se hagan en las inspecciones realizadas por la empresa, por ejemplo, profundizar en ergonomía y posturas en el puesto de trabajo, o entre los riesgos identificados y los temas claves que lo prevengan.  Además, motivar a todo el personal a la realización de las pausas activas durante la jornada laboral. | **1222301\_i 17** |
| **Normatividad** | La verificación de los cumplimientos y verificación del Sistema de Riesgos Laborales se desarrolla con base a la Ley 1562 de 2012. | **1222301\_i18** |

1. **Diagnóstico**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| El diagnóstico dentro de una organización permite identificar, mediante un proceso detallado, las falencias y fortalezas específicas que puedan ser generadoras de riesgo dentro de un área, desarrollando su respectiva evaluación, por medio de datos obtenidos y hechos presentados, dando como resultado los aspectos por mejorar y determinando la prioridad en la que serán abordados. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| **Introducción** | Para estructurar un diagnóstico se requiere información base de la empresa como: | |
| **Imagen: 1222301\_i19** | | |
| 1. Caracterización de la empresa (a qué se dedica, historia, etc.) | | **Imagen: 1222301\_i20** |
| 1. Organigrama que permite conocer la conformación de la empresa, áreas y puestos de trabajo, porte y cumplimiento de EEP. | | **Imagen: 1222301\_i21** |
| 1. Señalizaciones por área. (zonas de trabajo, zonas de descanso, manejo de material, salidas, botiquines, etc.) | | **Imagen: 1222301\_i22** |
| 1. Jerarquización de los riesgos. | | **Imagen: 1222301\_i 23** |
| 1. Realización de un estudio sociodemográfico y de morbilidad sentida, este paso busca conocer las condiciones de seguridad y salud de los empleados con descripción sociodemográfica y antecedentes de salud relevantes con descripción en caso de padecer alguna enfermedad. | | icono de concepto de pruebas clínicas. Ilustración de línea fina de idea de  análisis de laboratorio.  **Imagen: 1222301\_i24** |

**~~Tipos de Diagnóstico~~**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Se pueden realizar diferentes tipos de diagnóstico, de acuerdo con las necesidades de la empresa, de la siguiente manera:   1. **Diagnóstico de seguridad y salud de los trabajadores**: estos diagnósticos se pueden hacer al momento de contratar el personal idóneo para el cargo o para verificar el desarrollo laboral del empleado, dentro de la organización. 2. **Diagnóstico de procesos:** en caso de requerirse evaluar un proceso y su adecuado funcionamiento, se recomienda analizar los aspectos relevantes del mismo, como las personas que los ejercen, las funciones y resultados de los procesos o actividades. |

**Instrumentos de diagnóstico**

|  |
| --- |
| **Cuadro de texto** |
| Los instrumentos de diagnóstico permiten recolectar información relevante sobre los aspectos claves que se pretende analizar; por este motivo, es importante la estructuración (cómo se desarrolla), los métodos de pregunta a utilizar (define la temática y la forma de redactar la pregunta) y la comprensión de la información (la persona a quien se aplique el instrumento debe tener claro lo que se pregunta y que se espera encontrar). A continuación, se evidencian los procedimientos y diseños de la entrevista, la encuesta y el cuestionario: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Pestañas o *tabs* horizontales | |
| **Entrevista** | Es la conversación dirigida entre dos o más personas para alcanzar un objetivo, donde las preguntas son estructuradas para obtener respuestas específicas de un tema clave.  Puede manejarse dos tipos de entrevista, una estructurada, en donde se planea y organiza la dirección que tomará la entrevista y una semiestructurada, donde no se aborda de una forma tan planificada, dando oportunidad de incluir preguntas que no se tenían establecidas de acuerdo con las respuestas que brinda el entrevistado.  **Procedimiento**  Los pasos necesarios para estructurar una entrevista efectiva son:   1. Plantear los objetivos de la entrevista. 2. Establecer el espacio donde se realizará la entrevista. 3. Identificar las personas a quienes desea realizar la entrevista. 4. Conocer los antecedentes de la persona que se va a entrevistar. 5. Estructurar los tipos de pregunta que va a formular. 6. Estructurar preguntas clave. 7. Preparar al entrevistado.   **Diseño**  Para la estructuración de las preguntas es importante saber que:   1. Las preguntas cerradas limitan las posibilidades de respuesta. 2. Las preguntas abiertas brindan la oportunidad al entrevistado de describir de manera detallada la pregunta.   El poder cuantificar las opciones de respuesta permite manejar de una forma objetiva la información que se recibe. | Friendly interview between Indian businessman hr director holding paper cv hiring for job female African American applicant manager sitting in contemporary office. Human resources recruitment concept.  Imagen: **1222301\_i25** |
| **Encuestas** | Las encuestas son otro método de recolección de información que permite conocer las preferencias, gustos, opiniones o comentarios de los participantes sobre temas específicos.  **Procedimiento**  Para la realización de una encuesta es importante:   1. Tener claridad sobre lo que se desea investigar o conocer. 2. Reconocer que existen varios programas que ofrecen diferentes tipos de preguntas. 3. Conocer el medio por el cual se enviará o se aplicará la encuesta (presencial, en línea o por correo electrónico). 4. Utilizar encuestas que vengan con el análisis de resultados y ejecuten de manera efectiva las fórmulas para los resultados.   **Diseño**  Para el diseño de una encuesta es necesario:   1. Identificar el medio por el que se aplicará la encuesta. 2. Redactar las preguntas que presenten con claridad el tema de interés. 3. No incluir dos preguntas en un mismo ítem. 4. Manejar un orden para la presentación de las preguntas y los temas a tratar. 5. Verificar que las preguntas sean comprendidas por las personas a quienes se aplicará el instrumento. 6. Estructurar la encuesta de acuerdo con las necesidades (si se plantean preguntas abiertas o cerradas, de acuerdo a la necesidad). 7. Manejar una presentación visual uniforme que no sature al encuestado. | Imagen: **1222301\_i26** |
| **Cuestionarios** | El cuestionario es un conjunto de preguntas, ya sean de tipo abierto o cerrado, que los participantes deben resolver de acuerdo con su conocimiento o experiencia sobre el tema.  Estos pueden estructurarse de acuerdo con las necesidades de la población, datos demográficos, formas de pensar (manejo subjetivo de la información como gustos u opiniones respecto a un tema), comportamientos, formas de actuar ante determinadas situaciones y por último de conocimiento.  **Procedimiento**   1. Lo primero que se debe aclarar es el tipo de investigación objetivo, si es cualitativa (no estructurado) o cuantitativa (datos estructurados), estos últimos son los más utilizados para validar algún tipo de información. 2. Describir la información que se necesita y las características de los participantes para la estructuración de las preguntas. 3. Estructurar las preguntas de acuerdo con las necesidades.   Se pueden establecer preguntas de opción múltiple con única respuesta, preguntas tipo escala, preguntas abiertas o preguntas cerradas.   1. Determinar la cantidad de preguntas por desarrollar. 2. Redactar preguntas claras, sin palabras rebuscadas o que puedan tener varios significados.   **Diseño**  a. Describir la información que se aspira alcanzar con el instrumento.  b. Estructurar un texto introductorio sobre las preguntas que se desarrollarán.  c. Tener cuidado de redactar las preguntas de forma neutral, sin generar algún tipo de dirección a la respuesta.  d. Redactar las preguntas de manera afirmativa, sin que contenga, por ejemplo: No es cierto que…  e. Manejar un vocabulario simple y claro que no genere ambigüedad en la respuesta.  f. Al momento de estructurar la pregunta, no plantear preguntas dobles.  g. En lo posible, realizar un pilotaje para comprobación de la claridad de las preguntas. | Imagen: **1222301\_i27** |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| Recuerde explorar los demás recursos que se encuentran disponibles en este componente formativo; para ello, diríjase al menú principal donde encontrará la síntesis, material complementario, entre otros. Adicional, lo invitamos a resolver la actividad didáctica para reforzar los conceptos estudiados. |

**SÍNTESIS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Síntesis |
| Gestión integral de procesos del talento humano  Síntesis: Seguridad y salud en el trabajo | |
| **Introducción** | El siguiente mapa integra los criterios y especificidades de los conocimientos expuestos en el presente componente formativo: |
|  | |

**ACTIVIDAD DIDÁCTICA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Actividad didáctica. Arrastrar y soltar | |
| A continuación, encontrará conceptos y definiciones abordadas a lo largo del componente formativo, con el objetivo de evaluar la aprehensión de estos. Arrastre cada concepto a la definición correspondiente. | | **Imagen: 1222301\_i28** |
| 1. Es la exposición al riesgo, o repetición de algún tipo de tarea dentro del desarrollo laboral que genera afectaciones físicas o psicológicas. | | **Enfermedad laboral** |
| 1. Son formatos que contienen información detallada sobre el elemento de protección personal, el código, la parte del cuerpo que protege, unas especificaciones técnicas (definiciones, el material en el que está hecho, las partes que la conforman), la normatividad, riesgos que controla, inspecciones antes del uso, las precauciones y limitaciones del elemento de protección personal. | | **Fichas técnicas** |
| 1. Es la posibilidad de ocurrencia de un accidente y esto puede ocurrir durante la realización de sus funciones laborales o dentro del espacio laboral. | | **Riesgo** |
| 1. Exposición a situaciones estresantes que generan afectación mental, emocional o personal. | | **Riesgo psicosocial** |
| 1. Corresponden al adecuado uso de los EPP, capacitaciones y pausas activas durante la jornada laboral. | | **Estrategias de prevención** |
| 1. La entrevista, la encuesta y el cuestionario. | | **Instrumentos de recolección de información** |

|  |
| --- |
| Cuadro de texto |
| **Retroalimentación positiva:**  ¡Muy bien! Se tienen apropiadas varias de las temáticas estudiadas en el componente formativo.  **Retroalimentación negativa:**  Lo sentimos, no todas las temáticas han sido apropiadas correctamente. Lo invitamos a repasar de nuevo el componente formativo y realizar de nuevo la actividad. |

**MATERIAL COMPLEMENTARIO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipo de recurso | Material complementario | | |
| Tema | Referencia APA del material | tipo | Enlace |
| Seguridad y salud en el trabajo | Decreto 768 de 2022 [Ministerio del trabajo] Actualización de Tabla de clasificación de Actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales. 16 de mayo de 2022. | Decreto | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Seguridad y salud en el trabajo | Decreto 1347 de 2021 [Ministerio del trabajo] Adopción por parte de las empresas del Programa de prevención de accidentes mayores (PPAM), para incrementar niveles de seguridad en las instalaciones clasificadas.26 de octubre de 2021. | Decreto | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Seguridad y salud en el trabajo | Decreto 052 de 2017 [Ministerio del trabajo] Se modifica Art. 2.2.4.6.37 Del Decreto 1072 de 2015, para la transición para la implementación del SG-SST. | Decreto | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Seguridad y salud en el trabajo | Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del trabajo] Es la implementación del SG-SST siendo de obligatorio cumplimiento. 26 de mayo de 2015. | Decreto | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Seguridad y salud en el trabajo | Decreto 1443 de 2014 [Ministerio del trabajo] Planteamiento de disposiciones para la implementación del SG-SST. 31 de julio de 2014. | Decreto | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Seguridad y salud en el trabajo | Ley 1562 de 2012 Por la cual se busca modificar el Sistema de riesgos laborales. 11 de julio de 2012. DO Ni 48.488. | Ley | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Peligros y riesgos laborales | Resolución 0312 de 2019 [Ministerio del trabajo] Modificar las fases de implementación del SG-SST y nuevo plazo de adecuación. 13 de febrero de 2019. | Resolución | Adjunto con el componente formativo 2 |
| Peligros y riesgos laborales | Resolución 2644 de 2016 [Servicio nacional de aprendizaje SENA] Sobre la ropa de trabajo y Elementos de protección personal. 2 de diciembre de 2016. | Resolución | Adjunto con el componente formativo 2 |

**GLOSARIO**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Glosario |
| Competencia: | habilidad y destreza para ejercer un cargo. |
| Diagnóstico de peligros: | identificar los peligros y riesgos existentes en un cargo o espacio laboral. |
| EPP: | Elementos de Protección Personal. |
| Enfermedad: | alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa. |
| Ergonomía: | estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, etc., a las características físicas y psicológicas del trabajador o el usuario. |
| Recurso Humano: | los empleados que conforman una organización. |
| Salud: | estado en que un ser u organismo vivo no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones. |
| Salud Integral: | bienestar del ser humano que reúne componentes como lo emocional, mental, social y físico del empleado. |
| SG-SST: | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Riesgo: | posibilidad de ocurrencia de que alguien tenga un contratiempo o accidente. |
| Vigilancia  epidemiológica | es la medición sistemática de problemas prioritarios de salud en la población, donde se comparan e interpretan datos que después serán transmitidos para detectar posibles cambios en el estado de salud de la población y su ambiente. |

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de recurso** | Bibliografía |
| Bernal, M. & Naranjo, D. (2020). *Diseño del sistema de vigilancia epidemiológica de la empresa Carval soluciones y acabados S.A.S según la resolución 0312 de 2019.* [Tesis de especialización, Universidad ECCI] <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/618/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=El%20Sistema%20de%20Vigilancia%20Epidemiol%C3%B3gica,la%20actividad%20que%20realiza%20la> | |
| Cardona, W. (2019). *Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo-SST.* <https://inchecksas.com/inspecciones-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/> | |
| ~~Decreto 768 de 2022 [Ministerio del trabajo]. Actualización de Tabla de clasificación de Actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales. 16 de mayo de 2022.~~ | |
| ~~Decreto 1347 de 2021 [Ministerio del trabajo]. Adopción por parte de las empresas del Programa de prevención de accidentes mayores (PPAM), para incrementar niveles de seguridad en las instalaciones clasificadas.26 de octubre de 2021.~~ | |
| Decreto 052 de 2017 [Ministerio del trabajo]. Se modifica Art. 2.2.4.6.37 Del Decreto 1072 de 2015, para la transición para la implementación del SG-SST. | |
| ~~Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del trabajo]. Es la implementación del SG-SST siendo de obligatorio cumplimiento. 26 de mayo de 2015.~~ | |
| Decreto 1443 de 2014 [Ministerio del trabajo]. Planteamiento de disposiciones para la implementación del SG-SST. 31 de julio de 2014. | |
| Gea-Izquierdo, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Centro de Publicaciones. | |
| ~~Ley 1562 de 2012 Por la cual se busca modificar el Sistema de riesgos laborales. 11 de julio de 2012. DO N° 48.488.~~ | |
| Ministerio de salud y protección social. (2017). *Programa de elementos de protección personal, uso y mantenimiento*. | |
| Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST): Aportes para una cultura de la prevención*. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-uenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf> | |
| ~~Resolución 2644 de 2016 [Servicio nacional de aprendizaje SENA]. Sobre la ropa de trabajo y Elementos de protección personal. 2 de diciembre de 2016.~~ | |
| ~~Resolución 0312 de 2019 [Ministerio del trabajo]. Modificar las fases de implementación del SG-SST y nuevo plazo de adecuación. 13 de febrero de 2019.~~ | |



