

INDUCCIÓN Y REINDUCCION SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST. 2026





¿QUÉ ES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Es el conjunto de procedimientos y normas que están encaminadas a proteger la salud (física, mental y social) de la población trabajadora, resguardándolos de las contingencias que las condiciones laborales puedan desencadenar (Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral).

La Responsabilidad es de todos





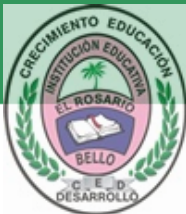


POLITICAS DE SG-SST 2026

El colegio el Rosario de Bello, comprometida en la seguridad de todos sus colaboradores en todos los niveles de la empresa, lo realizan apoyados en un equipo humano comprometido y de excelente desempeño; se compromete a desarrollar diversas actividades en un alto grado de nivel de prevención de los riesgos laborales, a los cuales está expuesto el personal en la organización. Por este motivo se considera los siguientes aspectos como eje central en nuestra política de prevención de riesgos laborales y nos comprometemos a







OBJETIVOS Y METAS DE SG-SST

En coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo se ha establecido una matriz de objetivos y metas que permiten planear de manera estratégica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se debe revisar el Decreto único del sector trabajo.

Esta matriz define indicadores de medición que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas tratados. Este seguimiento se realiza de manera semestral con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario de acuerdo a Decreto único del sector trabajo.





OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Cumplir a cabalidad los protocolos de bioseguridad.

Garantizar condiciones de trabajo seguras

Definir controles adecuados para evitar que el riesgo se exprese y se materialice

Ejecución del Plan de Trabajo anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Medición del plan de capacitación y registros de tasas de accidentalidad y enfermedad laboral





REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales

La Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo,

La Empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Identificar los peligros existentes en la Empresa están Y mitigarlos

La Empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

La Empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

El presente reglamento entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y durante el tiempo que la organización lo conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifique las normas del Reglamento o que limiten su vigencia





REPORTE DE CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS

Reportar lo observado por escrito

Realizar inspección de seguridad Acción

Implementada o sugerida

Implementar Controles

Gestionar aprobación de recursos

Realizar seguimiento y verificación de los controles





ACCIDENTE LABORAL

Artículo 3. ley 1562 de 2012

Es 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.



Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones corporales o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.





ACCIDENTE LABORAL

Por Causa: Ocurre cuando el trabajo crea la oportunidad o es el motivo para que aquel ocurra, es decir, en la realización de labores propias, habituales y ordinarias para las que fue contratada.

Con Ocasión: Ocurre cuando las lesiones sufridas por el trabajador tienen origen directo en la actividad libre que desarrolla, es decir, está realizando labores para las cuales no fue contratado, labores ocasionales o transitorias.





ES ACCIDENTE LABORAL

Es aquel que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas del trabajo.

Es el que ocurra en el recorrido de la casa al trabajo o viceversa, cuando el transporte es suministrado por el empleador.

Es las actividades recreativas, deportivas y culturales, siempre que actúen por cuenta o representación del empleador.

NO ES ACCIDENTE LABORAL

NO es AL el que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.

NO es AL casos de violencia laboral (por estado de embriaguez del trabajador o como consecuencia de los hechos naturales).

NO es AL el provocado intencionalmente o de manera dolosa por un trabajador, las conductas extra laborales del trabajador, la mutilación de una de sus extremidades con implementos de trabajo





REPORTE ACCIDENTE LABORAL





ENFERMEDAD LABORAL

Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el trabajador se ha visto obligado a laborar y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el Gobierno Nacional o que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo laborales.

ENFERMEDAD LABORAL - SÍNTOMAS



ENFERMEDAD LABORAL - CAUSAS





COPASST

(Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)



En Colombia se rige principalmente por la [Resolución 2013 de 1986](#), el [Decreto 1295 de 1994](#) (que cambió el nombre a COPASST y definió sus funciones), y el [Decreto 1072 de 2015](#) ([Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo](#)), que integran al comité en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y establecen sus responsabilidades, conformación (empresas con más de 10 trabajadores) y vigencia (dos años), con sanciones significativas por incumplimiento y la [Resolución 3461 de 2025](#): Actualización sobre la articulación con el Comité de Convivencia para el manejo del riesgo psicosocial





COMITE DE CONVIVENCIA



En Colombia se centra en la **Ley 1010 de 2006** (prevención del acoso) y sus actualizaciones, especialmente la **Ley 2209 de 2022** y la reciente **Resolución 3461 de 2025**, que detalla la conformación paritaria, funciones preventivas y conciliadoras (no sancionatorias), plazos (máx. 65 días), y la obligatoriedad de reglamentos internos, ampliando cobertura a contratistas y estudiantes, siendo un mecanismo para proteger la salud mental y dignidad en el trabajo y la **Resolución 3461 de 2025**: Nueva reglamentación que detalla la conformación paritaria y funciones preventivas/conciliadoras, ampliando la cobertura obligatoria a contratistas, pasantes y estudiantes.





PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

Marco Normativo Vigente (2025-2026)

1. **Ley 2365 de 2024:** Define el acoso sexual laboral como cualquier acto de hostigamiento o asedio con connotación sexual en relaciones de poder vertical u horizontal.
2. **Ley 2466 de 2025:** Amplía el concepto de acoso a comportamientos que causen daño físico o psicológico, incluyendo el realizado por terceros (clientes o proveedores) y eliminando el requisito de "persistencia" para que se considere acoso.
3. **Decreto 405 de 2025:** Regula la protección de denunciantes y establece sanciones para empleadores que tomen represalias.
4. **Resolución 3461 de 2025:** Actualiza el funcionamiento de los **Comités de Convivencia Laboral**.



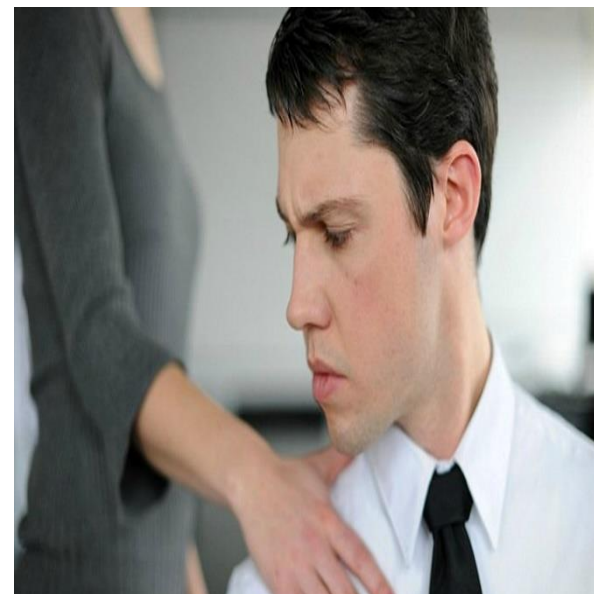


Obligaciones Clave para Empresas

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo con la Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo, las empresas deben cumplir con:

1. **Protocolos de Atención:** Implementar rutas claras para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual.
2. **Inclusión en el SG-SST:** El acoso sexual debe ser clasificado y gestionado como un **riesgo laboral** dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. **Capacitación Obligatoria:** Formar a todo el personal (directivos y trabajadores) en identificación y prevención de estas conductas.
4. **Estabilidad Laboral Reforzada:** Las víctimas que denuncien no pueden ser despedidas durante los **6 meses siguientes** a la queja.





PREVENCION DE ACOSO SEXUAL

Ruta de Atención para la Víctima

Si eres víctima o testigo, puedes actuar a través de estos canales:

Canal Interno: Presentar queja ante el Comité de Convivencia o el área de Talento Humano. No es obligatorio agotar esta vía antes de acudir a autoridades externas.

Canales Externos:

- **Ministerio del Trabajo:** Denuncia ante un Inspector de Trabajo para verificar el cumplimiento de medidas preventivas.
- **Justicia Ordinaria:** Los jueces laborales tienen la competencia sancionatoria final.
- **Líneas de Orientación:** Puedes comunicarte con la Línea 155 para orientación nacional a mujeres víctimas de violencia.





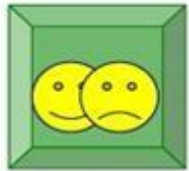
DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- Velar por el cuidado integral de su salud.
- Contribuir con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleado en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, las herramientas y los equipos.
- Participar en la prevención de Riesgos Laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Informar a sus jefes oportunamente sobre las situaciones de riesgo observadas o los accidentes e incidentes ocurridos.





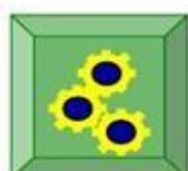
PELIGROS Y RIESGOS A LOS CUALES ESTAMOS EXPUESTOS



Psicosocial



M. de Cargas



Mecánico



Tránsito



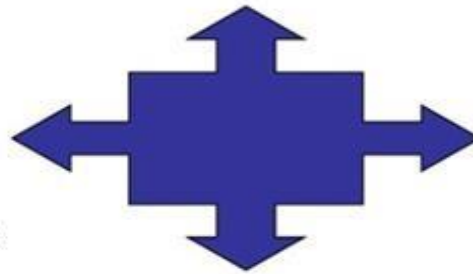
Biológico



Iluminación



Químicos - Humos (gases y vapores)



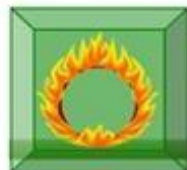
Ruido



Locativo



Temperaturas



Incendio



Ergonómico



Vibración



Eléctrico





BRIGADA DE EMERGENCIA

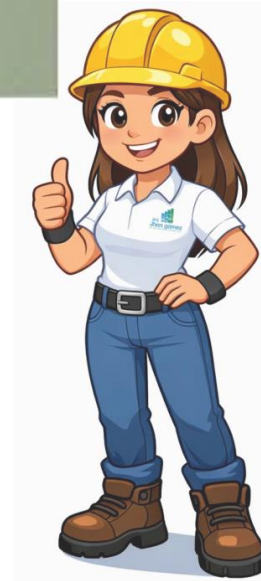
Es el grupo de personas capacitado, entrenado y dotado para responder adecuadamente frente a una emergencia como incendio, evacuación y primeros auxilios.





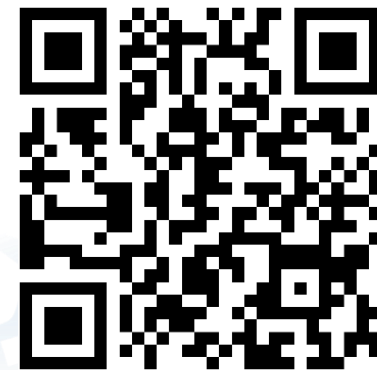
CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS

- ✓ **BLANCO:** Metales, Cartón, Papel, botellas, plástico, vidrios vasos.
- ✓ **VERDE:** Restos de comida y desechos agrícolas
- ✓ **NEGRA:** Papel higiénico, servilletas, Papeles y cartones contaminados con comida y papeles metalizados
- ✓ **Roja.** Restos anatómicos humanos o animales reconocibles, Restos de sangre y sus hemoderivados líquidos, Recipientes con sangre, hemoderivados y otros líquidos biológicos.





MUCHAS GRACIAS



Link de Evaluación SG-SST

