



8° Encuentro Nacional
de **COPASST**

8° Encuentro Nacional **COPASST**

Everiel Loaiza Coordinador COISO

Abril de 2026



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

**Acreditado en
ALTA CALIDAD**
Res. 15158 del MEN Sede Medellín - 4 años



Corporación Colectivo
Intersindical de
Salud Ocupacional

COISO

CONVOCA AL

8° Encuentro Nacional de
COPASST

¡Participa y transforma
la seguridad y salud
en el trabajo!

Del **21 al 24**
de abril de 2026

Cartagena,
Colombia



¡Juntos cuidamos
la vida!



Participación

Prevención

Trabajo
Colaborativo

Bienestar
Laboral



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Acreditado en
ALTA CALIDAD

Res. 15158 del MEN Sede Medellín - 4 años

Qué es un plan de trabajo del COPASST

El **Plan de Trabajo del COPASST** es una **herramienta estratégica** que permite que el comité no sea únicamente un requisito administrativo, sino un **actor preventivo real dentro de la empresa**.

A través de este plan, el **COPASST organiza, prioriza y ejecuta acciones** orientadas a:

- La **prevención de riesgos laborales**.
- La **promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables**.
- El **seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

Todo esto en **representación de las y los trabajadores y del empleador**, fortaleciendo la participación y el control social en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para que el plan sea **efectivo y cumpla con la normativa vigente**, como lo establecido en el **Decreto 1072 de 2015**, debe estar **alineado con el Plan Anual de Trabajo del SG-SST** e incluir actividades clave como:

- Inspecciones planeadas** a puestos de trabajo, instalaciones y equipos.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales**.
- Capacitación interna** para los miembros del comité.
- Promoción y divulgación** de estilos de vida y trabajo saludable.
- Vigilancia del cumplimiento** de las medidas de control de riesgos.

¿Qué debe contener el plan de trabajo?



¿Cuál es la base para construir el plan de trabajo?



Evaluación de riesgos



Resultados de Inspecciones



Base del Plan de Trabajo



Investigación de Accidentes



Capacitación



Indicadores SST



Normas a tener en cuenta para la construcción del plan de trabajo del COPASST



Resolución 2013 de 1986



Decreto 1072 de 2015



Resolución 1401 de 2007



Demás normas aplicables



El plan de trabajo del COPASST debe construirse cumpliendo el marco legal vigente y las necesidades reales de la empresa.



Resolución 2013 de 1986

ARTICULO 7º: El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

PARÁGRAFO: En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTICULO 10: El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

Decreto 1295 de 1994

ARTÍCULO 63. Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.

b) El empleador se obligara a proporcionar, **cuando menos, cuatro horas semanales** dentro de la jornada normal de trabajo **de cada uno de sus miembros** para el funcionamiento del comité.

ARTICULO 11º: Numerales

- g.** Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- k.** Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- h.** Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- i.** Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.

Resolución 1401 de 2007

Artículo 4º. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

Artículo 7º. Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

Artículo 8º. Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.



El Decreto 1072 de 2015 establece nuevas funciones del COPASST al compilar del Decreto 1443 de 2014.



Artículo 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador.

Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, **junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo**, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora lo de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.



ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. **Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.**

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.



5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



ARTÍCULO 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, **todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación**, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independientes de su dosis y nivel de exposición.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

PARÁGRAFO . El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

PARÁGRAFO . Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Parágrafo 2. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, **a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo** y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.

ARTÍCULO 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.



RESOLUCIÓN 4927 DE 2016

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. La presente resolución tiene por objeto definir los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar los procesos de capacitación virtual gratuita con una intensidad de (50) horas, **respecto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, dirigidos a los responsables de la ejecución de dicho Sistema y la ciudadanía en general. Así mismo, rige a los oferentes de estos procesos de capacitación.

Artículo 2. Participantes. Como fomento de la cultura de la seguridad social, los procesos de capacitación de que trata el artículo anterior están dirigidos a la ciudadanía en general y en especial a:

1. Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa o institución.
2. Los trabajadores dependientes e independientes, incluidos los contratistas y subcontratistas de prestación de servicios.
3. Los empleadores y contratantes de personal a cualquier título.
4. Los miembros de organizaciones sindicales de cualquier clase o grado.
5. Los integrantes de los Comités Locales, Seccionales y Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Los miembros de las Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Los integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 16. Actualización de la capacitación virtual. Para mantener vigente la certificación del curso de capacitación virtual las personas deberán realizar una actualización certificada de veinte (20) horas cada tres (3) años, cuyos temarios o módulos serán establecidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

8. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral.
9. Los integrantes de las brigadas de emergencia y cuerpos de bomberos.
10. Los estudiantes afiliados al sistema de riesgos laborales.
11. Los asesores y profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. El personal no uniformado de la Policía Nacional y el personal civil de las Fuerzas Militares.
13. Los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta.
14. Los integrantes, asesores y personal del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en particular los directores territoriales e inspectores de trabajo.



Resolución 2013 de 1986

ARTICULO 11: Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- e.** Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f.** Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo **y sugerir las medidas correctivas y de control.**

PILAR	ACTIVIDAD	NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	ENERO								RECURSOS	% CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD	INVERSIÓN EN TIEMPO
					Sem 1		Sem 2		Sem 3		Sem 4				
					P	E	P	E	P	E	P	E			
Gestión de la salud	Investigación de AT, Incidentes y EL	<p>Resolución 1401 de 2007 Art. 7, 8</p> <p>Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.1.6. y artículo 2.2.4.6.32</p> <p>Resolución 2013 de 1986 artículo 11 numeral e</p>	Acompañamiento para la investigación, elaboración de informe y plan de acción.	COPASST - SST											
Gestión de peligros y riesgos	Inspecciones de seguridad, elaboración de informes y seguimiento a planes de acción, de acuerdo al cronograma	Resolución 2013 de 1986 artículo 11 numeral f	puesto 1	COPASST											
			puesto 2	COPASST											





Reuniones mensuales

Normatividad

- Resolución 2013 de 1986
- Decreto 1295 de 1994
- Resolución 1401 de 2007
- Decreto 1072 de 2015



Reunión mensual



Reunión extraordinaria



Acompañamiento al SG-SST



Normatividad

- Decreto 1072 de 2015



- Roles y responsabilidades del empleador
- Política
- Rendición de cuentas
- Revisión por la dirección
- Auditoria al SGSST
- Matriz de requisitos legales y Matriz de peligros y riesgos
- Estándares mínimos
- Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones
- Revisión plan de trabajo y capacitación del SGSST



Programa de capacitación, promoción y prevención

Normatividad

- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 4927 de 2016



- ✓ Roles y responsabilidades del COPASST
- ✓ Taller de inspecciones
- ✓ Investigación de incidentes, accidentes y EL
- ✓ Curso de 50 horas virtual en el SG - SST
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Campañas



Gestión de la salud

Normatividad

- Resolución 1401 de 2007
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 2013 de 1986



Investigación de Accidentes de Trabajo, Incidentes y Enfermedad Laboral



Gestión de peligros y riesgos

Normatividad

- Resolución 2013 de 1986



Inspecciones de seguridad, elaboración de informes y seguimiento a planes de acción, de acuerdo al cronograma

El plan de trabajo del COPASST debe construirse cumpliendo el marco legal vigente y las necesidades reales de la empresa

¡GRACIAS!

JUNTOS CONSTRUIMOS UN MUNDO
MÁS SEGURO, SALUDABLE
Y SOSTENIBLE.



SEGURIDAD



SALUD



TRABAJO EN EQUIPO



SOSTENIBILIDAD

¡Cuidarnos es nuestra mejor obra!



EN DEFENSA DE LOS
DERECHOS EN SALUD DE
LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Acreditado en
ALTA CALIDAD

Res. 15316 del MEN Sede Medellín - 4 años

FOS

International

Bélgica

cooperación al desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes