



**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y  
SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES  
(NARIÑO)**

**DIEGO CAMILO ORTEGA CRIOLLO**

**UNIVERSIDAD CESMAG  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
SAN JUAN DE PASTO  
2020**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y  
SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES  
(NARIÑO)**

**DIEGO CAMILO ORTEGA CRIOLLO**

**MONOGRAFIA**

**Asesor  
Mg. DIANA GICELA VILLOTA ORTEGA**

**UNIVERSIDAD CESMAG  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
SAN JUAN DE PASTO  
2020**

**NOTA DE ACEPTACIÓN:**

---

---

---

---

---

---

---

Jurado

---

Jurado

San Juan de Pasto, 25 de noviembre de 2022

## **NOTA DE EXCLUSIÓN**

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no corresponde a la ideología de la universidad CESMAG.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	18
1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	19
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.3.1 Descripción del problema	19
1.3.2 Formulación del problema	21
1.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	22
1.4.1 Objetivo General.	22
1.4.2 Objetivos específicos.	22
1.5 JUSTIFICACIÓN	22
1.6 VIABILIDAD	23
1.7 DELIMITACIÓN	24
2. MARCO REFERENCIAL	25
2.1 ANTECEDENTES	25
2.1.1 Antecedente Regional	25
2.1.2 Antecedente Nacional.	26
2.1.3 Antecedente Nacional.	27
2.2 MARCO CONTEXTUAL	28
2.2.1 Macro contexto.	28
2.2.2 Micro contexto.	29
2.2.3 Reseña histórica.	34
2.3 MARCO LEGAL	35
2.4 MARCO TEORICO	38
2.4.1 Seguridad y Salud en el trabajo	38
2.4.2 Sistemas de gestión en seguridad y salud en Colombia.	42
2.4.3. Documentación para la implementación de un diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo	43

2.4.4. Otras disposiciones obligatorias de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.	45
2.4.5. Resolución 0312 de 2019.	45
2.5. MARCO CONCEPTUAL	53
3. METODOLOGÍA	59
3.1 PARADIGMA	59
3.2 ENFOQUE	59
3.3 MÉTODO	59
3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN	59
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.5.1 Población	59
3.5.2 Muestra	59
3.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	60
3.7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
3.7.1 Aplicación de los instrumentos de recolección de la información	60
3.7.2 Tabulación y sistematización de la información	61
3.7.3 Interpretación de resultados	68
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	83
4.1. PRIMER OBJETIVO	83
4.2. SEGUNDO OBJETIVO	171
4.2.1. Diagnostico	171
4.3. TERCER OBJETIVO	186
4.3.1. Objetivo	186
4.3.2. Alcance	186
4.3.3. Responsables	186
4.3.4. Descripción	186
4.3.5. Matriz de riesgos	200
4.4. CUARTO OBJETIVO.	205
4.4.1. Manual de funciones, perfil y responsabilidades del encargado del sistema de seguridad y salud en el trabajo	205
4.4.2. Formato asignación de recursos para el desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	214
4.4.3. Procedimiento afiliación y liquidación de seguridad integral.	219

4.4.4. Procedimiento de conformación y funcionamiento de COPASST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo)	225
4.4.5. Procedimiento de conformación y funcionamiento de comité de convivencia laboral.	235
4.4.6. Formato programa de capacitación SG - SST	245
4.4.7. Política del sistema de seguridad y salud en el trabajo.	249
4.4.8. Plan anual de trabajo en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	253
4.4.9. Formato de datos sociodemográficos y socioculturales.	260
4.4.10. Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales.	263
4.4.11. Procedimiento para el reporte e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	272
4.4.12. Formato entrega de los elementos de protección personal – EPP y acta de capacitación en uso adecuado.	280
4.4.13. Procedimiento de revisión por la alta dirección de los resultados del SG - SST.	284
5. CONCLUSIONES	289
6. RECOMENDACIONES	292
BIBLIOGRAFÍA	293



## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores.	21
Figura 2. Comprensión integral del territorio de Linares.	32
Figura 3. Comparativo de accidentes de trabajo Departamento de Nariño, año 2011 - 2016.	33
Figura 4. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.	183

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1. Estándar mínimo para empresas de once a cincuenta trabajadores clasificados en riesgo I, II, III.	47
Cuadro 2. Nivel de confianza y parámetros de muestra.	60
Cuadro 3. Entrevista al gerente.	61
Cuadro 4. Matriz Legal.	83
Cuadro 5. Estándares mínimos SG-SST.	174
Cuadro 6. Porcentaje de Calificación por Ciclo.	184
Cuadro 7. Metodología de realización matriz de riesgos.	187
Cuadro 8. Matriz de riesgos.	200
Cuadro 9. Tabla de recursos, responsabilidades y valor económico.	217
Cuadro 10. Procedimiento afiliación y liquidación de seguridad integral.	221
Cuadro 11. Formato programa de capacitación SG – SST.	246
Cuadro 12. Ciclo PHVA.	255
Cuadro 13. Plan anual de trabajo en SG-SST.	258
Cuadro 14. Formato de datos sociodemográficos y socioculturales.	261
Cuadro 15. Periodicidad de realización de los exámenes medico ocupacionales.	267
Cuadro 16. Tabla de procedimiento realización de exámenes medico ocupacionales.	268
Cuadro 17. Notificación y reporte de incidentes laborales.	275
Cuadro 18. Notificación y reporte de accidentes laborales.	275
Cuadro 19. Notificación y reporte de enfermedades laborales.	276
Cuadro 20. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.	278
Cuadro 21. Formato entrega de los elementos de protección personal – EPP y acta de capacitación en uso adecuado.	281
Cuadro 22. Procedimiento de revisión por la alta dirección de los resultados del sistema de gestión de SST.	285

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1. Género	68
Gráfico 2. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?	68
Gráfico 3. ¿Cuál es su cargo asignado?	69
Gráfico 4. ¿En qué área desempeña sus funciones?	70
Gráfico 5. ¿En el tiempo que lleva laborando en la empresa, le han sido socializados manuales de procesos, procedimientos, instructivos, reglamentarios, etc.?	71
Gráfico 6. ¿Presenta informes de gestión?	72
Gráfico 7. ¿Tiene conocimiento de que es el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)?	73
Gráfico 8. ¿Tiene plena identificación de los riesgos laborales en su lugar de trabajo?	74
Gráfico 9. ¿Qué tipo de riesgos laboral se presenta en su entorno laboral?	75
Gráfico 10. ¿Realizan jornadas de capacitación y/o prevención actualmente en la empresa?	76
Gráfico 11. ¿Actualmente la empresa suministra de EPP (elementos de protección personal) a cada empleado?	77
Gráfico 12. ¿Trabaja usted con maquinaria pesada?	78
Gráfico 13. ¿Desempeña usted trabajo en alturas?	79
Gráfico 14. ¿Tiene contacto con líquidos o sustancias tóxicas?	79
Gráfico 15. ¿En el desempeño de sus funciones y labores en el periodo que lleva trabajando con la empresa ha contraído alguna enfermedad laboral, alergias, diagnósticos previos, etc.?	80
Gráfico 16. ¿En el ejercicio de sus funciones se ha presentado un accidente o incidente laboral dentro de la empresa?	81

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Solicitud de autorización para la aplicación de propuesta de grado en la empresa EMPOLINARES E.S.P.	296
Anexo B. Entrevista a Gerente	297
Anexo C. Formato de encuesta para personal administrativo y operativo de la empresa.	300

## RESUMEN ANALITICO DE ESTUDIO - RAE

### **CODIGO:**

**PROGRAMA ACADÉMICO:** Facultad de ciencias administrativas y contables, programa de contaduría pública.

**FECHA DE ELABORACIÓN DEL R.A.E.:** 24 de octubre de 2022.

**AUTOR DE LA INVESTIGACIÓN:** Diego Camilo Ortega Criollo.

**ASESOR:** Mg. Diana Gicela Villota Ortega.

**TITULO COMPLETO DE LA INVESTIGACIÓN:** Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. del municipio de Inares (Nariño).

**PALABRAS CLAVE:** Acueducto, Alcantarillado, Bienestar, Diseño, Peligros, Riesgos, Salud, Seguridad, SG-SST.

**DESCRIPCIÓN:** Informe final de investigación el cual se desarrolló a partir de las necesidades de cada trabajador en la empresa, desde las limitaciones que tenían al desarrollar sus funciones, hasta la generación de conciencia administrativa para la implementación de un SG-SST, a partir de un diseño el cual se convierte en base fundamental para la organización, administración, control e implementación de nuevas metodologías en temas de salud y seguridad, así como herramientas para el control y verificación del cumplimiento y ejecución de actividades, asistidas por un marco legal actualizado en la empresa.

**CONTENIDO:** el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa administradora de agua potable y saneamiento EMPOLINARES E.S.P. consta de seis capítulos, los cuales están desarrollados de la siguiente manera; en el capítulo primero. Aspectos generales de la investigación, se abarca el tema de investigación el cual está centrado principalmente en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, aprovechando el mejoramiento de estrategias administrativas y financieras, determinando así también un preámbulo informativo de la empresa y como esta su estado actual y clasificación, para la formula del problema se detalla el punto de partida de cómo desarrollar un diseño en SG-SST, el capítulo también se compone de una justificación la cual plantea el propósito del diseño desde un entorno personal y empresarial, determinando una viabilidad para la realización del mismo. los recursos estimados y ubicación en la ejecución de actividades, así como fuentes y bases de la información.

Para el segundo capítulo. Marco Contextual, se citan antecedentes de otros trabajos de grado o investigaciones que tienen similitud con el presente, abarcando también un macro contexto, en el cual se refleja a un nivel general y global la incidencia de este tipo y sector y que para el micro contexto es aterrizado a un nivel específico determinando el factor regional y municipal, estableciendo un punto de partida en cuanto al surgimiento como empresa disponiendo de la reseña histórica y que para un marco teórico, el punto de vista está establecido a nivel general del surgimiento y como se ha desarrollado la implementación, vigilancia y control de la salud y seguridad de los trabajadores para lo cual es útil el marco conceptual, donde se generan mejor comprensión con conceptos y palabras desconocidas en cuanto a temas generales y específicos del trabajo de grado. El Capítulo tres. Metodología, se desarrollan ítems de paradigma, enfoque, método y tipo de investigación, los cuales son el resultado de las bases, datos estadísticos, técnicas y tipos de estudio los cuales permitieron el desarrollo inicial del trabajo de grado, así como también la población y muestra que a su vez determina el número total de personas objeto de la investigación y el número de personas con las cuales se realizó la aplicación del instrumento y recolección de la información, teniendo como resultado una tabulación detallada de la información concerniente a la entrevista del gerente de la empresa y la respectiva encuesta para los empleados con un alto margen de comprensión ya que se detalla la interpretación escrita y gráfica de los resultados. En el capítulo Cuarto. Análisis de los resultados, se observan el desarrollo específico de los objetivos propuestos inicialmente de la siguiente manera:

El primer objetivo está basado en representar los lineamientos normativos y técnicos para la implementación y desarrollo de un SG-SST, conformando así una matriz legal. El segundo objetivo comprende el diagnóstico inicial, teniendo como resultados los planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos y los porcentajes de calificación por ciclo PHVA, permitiendo así una información clara y real de la situación actual de la empresa en materia del desarrollo de la implementación del SG – SST. El tercer objetivo establece la elaboración de una metodología para identificar los peligros y la evaluación de riesgos, en la cual se especifica a detalle la forma y aspectos a tener en cuenta para su desarrollo basado en la guía técnica Colombia (GTC 45), teniendo como resultado una detallada matriz de riesgos. El cuarto objetivo comprende la definición de las estrategias y procedimientos a implementar para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, basada en la resolución 0312 del 2019, estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II o III.

**METODOLOGÍA:** El trabajo de grado es descriptivo, al realizar un diagnóstico inicial para identificar riesgos y estructurar la propuesta para la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG SST), se aplicó un método empírico analítico siendo los objetos de procesos observables, mediante la hipótesis y las teorías, a través del análisis, la experimentación que permite realizar el estudio de la empresa utilizando información cuantitativa y técnicas estadísticas que permiten la interpretación conceptual y análisis de los datos obtenidos, la

muestra es de método de selección aleatoria simple, por cuanto se tomó una muestra de 15 personas, para realizar la recolección de información se aplicaron instrumentos como la entrevista al gerente y la encuesta al personal administrativo y operativo de la empresa, donde se logró obtener información importante que permitirá continuar con el desarrollo de los objetivos planteados.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** El trabajo se enfoca en la línea de investigación: gestión financiera, tributaria y corporativa. En esta línea de investigación abarca un sistema multidisciplinario, el cual apunta al desarrollo económico desde y para el entorno social.

**CONCLUSIONES:** Con el diagnóstico inicial que se realizó a la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P., se pudo observar que este cuenta con un sistema SG-SST, el cual tiene un lento avance en su desarrollo y que no se llevaba a cabo como lo establece el marco legislativo, también se pueden identificar las diversas falencias que este presenta y que de acuerdo a el resultado, existe una falta de compromiso por parte de las directrices administrativas de la empresa que les permita ser garantes de un SG – SST de calidad, y de la misma forma, otro aspecto importante a mencionar según los resultados de la investigación y diagnóstico, es la falta de compromiso de las autoridades competentes que verifican y hacen cumplir las distintas normas y leyes establecidas por el ministerio de trabajo.

El desconocimiento por parte de los empleados acerca del SG -SST y por ende sus responsabilidades, obligaciones, deberes y en la cual se ha identificado que tanto capacitaciones, asesorías, retroalimentación, reinducción de las funciones ha sido escasa o a su vez nula y que incide negativamente de tal forma, que los empleados de la organización no cuentan con el suficiente conocimiento acerca del SG–SST, factor por el cual aún no se genera la cultura, ni la concientización de los peligros o riesgos a los que están expuesto día tras día en sus labores para el desarrollo de un SG–SST adecuado y acorde a las necesidades de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. Es importante organizar el factor administrativo, ya que el manual de funciones con el que desarrollan sus actividades actualmente es muy básico además de la carencia de formatos internos, procesos, métodos y herramientas para la identificación de riesgos y peligros, observancia y auditoria en temas de cumplimiento entre otros y por ende la falta de sincronía y complementación con las normas y leyes que rigen este tipo de sistema, lo cual impide que como organización estén preparados para una posible eventualidad tanto de interna como externa.

**RECOMENDACIONES:** se hace mención de las siguientes recomendaciones para que la organización pueda mejorar cada uno de sus aspectos a nivel tanto personal como empresarial y pueda cumplir con los objetivos para lo cual fue realizado este diseño de SG-SST:

1. Destinar los recursos económicos, estratégicos y tecnológicos necesarios para la adecuada ejecución del SG\_SST.

2. Realizar la contratación de una persona idónea para el cargo de coordinador de SG-SST, además de verificar la capacitación y capacidad para el desarrollo de sus funciones.
3. Generación de cultura y concientización a los empleados en cuanto a prevención y cuidado de su integridad física y mental
4. Realizar modificaciones y actualizaciones al manual de funciones, teniendo en cuenta el perfil profesional y responsabilidades a cargo.
5. Realizar revisión a la organización documental de la empresa, esto incluye revisión y actualización de formatos, actas, procesos y procedimientos entre otros.
6. Implementación continua y periódica en cuanto a capacitaciones y asesorías del SG-SST, así como retroalimentación y reinducción de sus funciones y la consecución en el desarrollo de sus actividades.
7. Verificación y monitoreo en cuanto a actividades de auditoría, así como la implementación de herramientas que permitan el seguimiento e identificación de indicadores de cumplimiento, en concordancia a esta labor.
8. Adoptar la metodología y herramientas suministradas en el presente diseño, así como la revisión actual de la norma y su respectivo cumplimiento.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve-historia-sobre-la-salud-ocupacional-en-Colombia1.pdf>

COLOMBIA. LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 472. (17, marzo, 2015). Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá, 2015. No 49.456. 7 p.

COMPARATIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO DEPARTAMENTO DE NARIÑO, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>

CONSEJOS EN SG-SST SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Cómo implementar con éxito OHSAS- 18001 (en línea). Cómo realizar una investigación de incidencia, accidente de trabajo y enfermedad laboral. (Consultada: 5, octubre, 2019) Disponible en la dirección electrónica: <http://ingeso.co/como-realizar-una-investigacion-de-incidente-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-laboral/>

DECRETO 1072 de 2015, (en línea). En: mintrabajo.gov.co, (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica:



<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiz+ado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (en línea). En: [mintic.gov.co](http://mintic.gov.co) (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: [https://mintic.gov.co/portal/604/articulos-62124\\_gestion\\_seguridad\\_salud\\_trabajo.pdf](https://mintic.gov.co/portal/604/articulos-62124_gestion_seguridad_salud_trabajo.pdf)

HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, Indemnización (en línea). En: [timetoast.com](http://timetoast.com) (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-la-salud-ocupacional-261ae9ec-62ba-4e3b-99d3-a5a96b8d7f20?print=1>

MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) (en línea). En: [www.academia.edu](http://www.academia.edu) (Consultada: 8, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.academia.edu/34841976/MARCO\\_LEGAL\\_DEL\\_SISTEMA\\_DE\\_GESTION\\_DE\\_LA\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO\\_SG\\_SST.pdf](https://www.academia.edu/34841976/MARCO_LEGAL_DEL_SISTEMA_DE_GESTION_DE_LA_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO_SG_SST.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (en línea). En: [salud.laboral.org](http://salud.laboral.org). (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20LABORAL&wordsMode=AnyWord&highlightTopic=undefined&country=undefined>

RESOLUCION 312 DE 2019, (en línea). En: [safetya.co](http://safetya.co), (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

#### **ANEXOS:**

Anexo A. Solicitud de autorización para la aplicación de propuesta de grado en la empresa EMPOLINARES E.S.P.

Documento válido para la autorización de EMPOLINARES E.S.P. como apoyo y propuesta de trabajo de grado.

Anexo B. Entrevista a Gerente.

Documento el cual permitió desde la alta gerencia tener una noción clara y detallada de la información sobre la ejecución labores y funcionamiento actual de la empresa EMPOLINARES E.S.P.

Anexo C. Formato de encuesta para personal administrativo y operativo de la empresa.

Documento el cual permitió el conocimiento de información fundamental en el desarrollo de actividades, ejecución de tareas y funciones tanto administrativas como operativas, conocimiento en temas de SG – SST, entre otros.

## INTRODUCCIÓN

El proyecto se enfoca en la elaboración de la propuesta de diseño de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como una parte esencial en el desarrollo de las actividades organizacionales de la empresa EMPOLINARES E.S.P; de esta manera se pretende mejorar el clima en el entorno laboral de los empleados, quienes se verán beneficiados.

Sin embargo, para el diseño de dicho sistema es necesario realizar una evaluación inicial, en la cual se vea reflejada la situación actual de la empresa, con el fin de identificar la metodología en la aplicación de procesos y procedimientos de operatividad segura, y de control para llevar a cabo un proceso adecuado.

Es conveniente resaltar que en las empresas es indispensable contar con un buen Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que permita identificar si las medidas de seguridad se cumplen y así dar una mejor visión sobre la gestión administrativa.

Las empresas como EMPOLINARES E.S.P, que su objeto social es la prestación de servicios públicos, deben tener implementado un adecuado sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), esto conlleva a dar con el cumplimiento del objetivo general de la presente investigación, en la cual se plantea la propuesta de diseño de un Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que mediante el análisis y formulación de procedimientos se identifiquen los riesgos y así lograr mitigar los accidentes e incidentes , con el fin de aportar un mejor desarrollo organizacional al ente económico.

Este se debe establecer bajo estándares mínimos, correspondientes al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST

En el desarrollo de la propuesta de diseño del sistema general de SST, se plantean procesos para la implementación que ayuden a establecer condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las actividades normales, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, con el fin de evitar que se presenten incidentes, accidentes o enfermedades laborales y otras circunstancias que afecten la integridad de los trabajadores.

## 1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

### 1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo se enfoca en la línea de investigación: gestión financiera, tributaria y corporativa. En esta línea de investigación abarca un sistema multidisciplinario, el cual apunta al desarrollo económico desde y para el entorno social.

En esta línea de investigación se observa el direccionamiento de la aplicación, aprovechamiento, diseño y mejoramiento de herramientas, políticas, normas, sistemas y procedimientos administrativos, contables y financieros, creando nuevos procesos para que sea aplicado en el área empresarial, tanto pública como privada; para que así estos faciliten la toma de decisiones y contribuyan al desarrollo organizacional de los entes económicos.

### 1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

**1.3.1 Descripción del problema.** La empresa EMPOLINARES E.S.P., ubicada en el municipio de Linares, conformada anteriormente como Junta administradora de acueducto y alcantarillado, de carácter público, totalmente dependiente de la Alcaldía Municipal, fue reformada por el consejo Municipal de Linares en septiembre de 2008, para lo cual se constituye como Administración Pública Cooperativa de Acueducto y Aseo, de carácter mixto, contando en la actualidad con 5 asociados. Esta información es tomada de la entrevista sostenida con el administrador actual de EMPOLINARES E.S.P. el señor EDWIN JOSE LÓPEZ.

El objeto social principal de esta entidad es la prestación del Servicio público domiciliario de acueducto, alcantarillado y aseo; para ello comprende las siguientes actividades:

- La distribución municipal de agua apta para el consumo humano, incluida su conexión y las actividades complementarias tales como captación de agua y su procesamiento, tratamiento, almacenamiento, conducción.
- La recolección municipal de residuos, principalmente líquidos, por medio de tuberías y conductos y las actividades complementarias de transporte, tratamiento y disposición final de tales residuos.
- Recolección de basuras en el casco Urbano y corregimientos aledaños al mismo.

- Desarrollar cualquier otro objeto o actividad que no esté incluido dentro de las anteriores y que se asimile a ellos, siempre y cuando sea legalmente permitido.

EMPOLINARES E.S.P es una Empresa constituida y comprometida con la salud y el desarrollo de sus empleados, pero aun así no, cuenta con una adecuada organización de cada uno de los espacios laborales, que son útiles para el funcionamiento de las actividades diarias y así brindarles una seguridad en el trabajo. Cuenta con el departamento de gestión de talento humano, pero no interactúan con cada uno de las labores que intervienen en el puesto de trabajo.

Además, no se encuentran identificados los peligros críticos y evaluación de los riesgos a los que están expuestos los colaboradores de la entidad. No se realizan continuamente brigadas de emergencia, participación activa en simulacros de evacuación, ni sistemas de vigilancia epidemiológica y otras actividades que toda empresa constituida legalmente está obligada a tener. No cuenta con un COPASST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo).

Teniendo en cuenta lo anterior se identifica que según lo expuesto en el decreto 472 de 2015; la empresa puede incurrir con los siguientes criterios sancionatorios impuestos por la norma:

- a) La reincidencia en la comisión de la infracción;
- b) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo;
- c) La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos;
- d) El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes;
- e) El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas;
- f) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados;
- g) La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención;
- h) El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero;
- i) La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa;
- j) El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo;
- k) La muerte del trabajador.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 472. (17, marzo, 2015). Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá, 2015. No 49.456. 7 p.

En consecuencia, al incurrir con los criterios anteriormente mencionados y de acuerdo con los principios de proporcionalidad y razonabilidad la empresa puede ser sancionada así:

Figura 1. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores.

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2o Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4o de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
<b>Valor Multa en SMMLV</b>					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Fuente. Decreto 472. (17, marzo, 2015)

“En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior”.<sup>2</sup>

EMPOLINARES E.S.P. se encuentra clasificada como una pequeña empresa, teniendo de 11 a 50 trabajadores. Además de la sanción monetaria bajo el incumplimiento de la norma; la empresa puede por el incumplimiento la norma obtener de la clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y la paralización o prohibición inmediata de los trabajos o tareas.

**1.3.2 Formulación del problema.** ¿Cómo proponer el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa EMPOLINARES E.S.P. del municipio de Linares - Nariño?

<sup>2</sup>COLOMBIA. LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 472. (17, marzo, 2015). Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá, 2015. No 49.456. 7 p.

## **1.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.**

**1.4.1 Objetivo General.** Proponer el diseño el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño.

### **1.4.2. Objetivos específicos.**

- Identificación y revisión de la legislación que actualmente aplica para el sistema general de salud y seguridad en el trabajo.
- Formular un diagnóstico de la empresa EMPOLINARES E.S.P. para la contextualización actual del cumplimiento de la norma.
- Elaboración de metodología para identificar los peligros y evaluación de los riesgos, ayudando a llevar un mejor control de ellos.
- Definir las estrategias y procedimientos a implementar para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tiene como propósito mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados en las organizaciones, es una herramienta indispensable para generar un mejor clima y entorno laboral. Esto se logra a través de la implementación de una serie de normas y procesos, diseñados de acuerdo a cada una de las condiciones físicas y funciones de los trabajadores.

El diseño e implementación de este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es de obligatorio cumplimiento, atendiendo a la exigencia de carácter legal, cabe resaltar que, por el incumplimiento del mismo, la empresa incurrirá en una serie de sanciones y multas de acuerdo al decreto 0472 de 2015.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. El presente decreto tiene por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan

condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.<sup>3</sup>

Un accidente de trabajo tiene muchas implicaciones tanto para el trabajador, que ve limitada su capacidad laboral como para la empresa que en muchas ocasiones debe asumir sanciones o medidas económicas reparativas, que afectan directamente su patrimonio; lo anterior sucede cuando no se toman las medidas ni se cumple con la normatividad existente para desarrollar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es así que la propuesta del diseño del sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa EMPOLINARES E.S.P, es visualizada bajo el cumplimiento de la normatividad que actualmente la rige; en donde es necesario el hacer énfasis en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, por lo cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En esta resolución abarca un conjunto de normas, requisitos los cuales son de obligatorio cumplimiento tanto para los empleadores como para los contratantes.

El propósito del diseño del sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo es el de definir las estrategias y procedimientos a implementar para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Sistema. Esto se hace necesario para lograr que exista un entorno de control de riesgos, asegurando una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores; se puede ver este mecanismo como una inversión para la empresa; porque en un ambiente laboral seguro existe mayor eficiencia y productividad.

## **1.6 VIABILIDAD**

La realización de este trabajo es posible, ya que se cuenta con los conceptos académicos suficientes y necesarios para llevar a cabo el trabajo de grado, además se cuenta con la autorización y acompañamiento de la empresa EMPOLINARES E.S.P., como también con los recursos tecnológicos y físicos de la UNIVERSIDAD CESMAG que pone a disposición de sus estudiantes, principalmente la asesoría de parte de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, quienes son un personal idóneo para dicha actividad. Se cuenta además con un grupo de trabajo capacitado y comprometido que aportan tanto sus capacidades

---

<sup>3</sup> COLOMBIA. LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 472. (17, marzo, 2015). Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá, 2015. No 49.456. 7 p.

intelectuales como con sus aptitudes para la investigación, con el fin de obtener los mejores resultados.

Para lo anterior se dispone de información asequible y variada como son libros, tesis, documentos, entre otros elementos que se encuentran en la biblioteca de la universidad, además de toda la información que se puede adquirir por medios virtuales.

## **1.7 DELIMITACIÓN**

El tema de la investigación actual se realizará mediante evaluaciones y análisis en el sector público, específicamente en el área de servicio de acueducto y alcantarillado en la empresa administradora de agua potable y saneamiento EMPOLINARES E.S.P. Establecidas en el municipio de Linares, ubicado en el departamento de Nariño, situado a 94 km. de la ciudad de San Juan de Pasto, en donde las competencias a desarrollar sean intrínsecamente en temas de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Es así en donde las principales fuentes y bases de información son los trabajadores pertenecientes al área operativa y administrativa de la empresa, determinada en cuanto al ámbito de desarrollo de sus funciones y la necesidad relacionada en la implementación del sistema en mención.



## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 ANTECEDENTES

Para la presente investigación se consultaron los siguientes trabajos de grado que sirven como antecedentes.

#### 2.1.1 Antecedente Regional

<b>TÍTULO</b>	Análisis de la incidencia financiera de la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa CONSTRUEQUIPOS de la ciudad de San Juan de Pasto.
<b>AUTORES</b>	Ángela Tatiana Castillo Rojas Carol Nayibe Mallama Delgado
<b>UNIVERSIDAD</b>	Institución Universitaria CESMAG
<b>CIUDAD</b>	San Juan de Pasto - 2017

**Objetivo General** Analizar la incidencia financiera del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la empresa CONSTRUEQUIPOS en la ciudad de San Juan de Pasto.

#### **Objetivos Específicos**

1. Realizar un diagnóstico de las actividades de seguridad y salud en el trabajo con las que cuenta la empresa CONSTRUEQUIPOS actualmente.
2. Identificar y cuantificar la inversión del cumplimiento de los requisitos y actividades que exige la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Evaluar las condiciones financieras de la empresa frente a la inversión necesaria para la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

**Aporte** Se toma de referencia este trabajo, ya que permite visualizar la situación actual en las empresas, al momento de evaluar e implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de un análisis tanto financiero como estructural.

Este trabajo permite analizar desde una perspectiva más realista las implicaciones económicas que conlleva para una empresa invertir en la adopción de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también los efectos que trae a mediano y largo plazo en la reducción de accidentes e incapacidades laborales.

### **2.1.2 Antecedente Nacional.**

**TÍTULO** Propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007 en la Empresa Agroquímicos de la Ciudad de Ocaña.

**AUTORES** Heider Alexander Rojas Madariaga  
Yesid Fernando Quintana

**UNIVERSIDAD** Francisco de Paula Santander Ocaña

**CIUDAD** Ocaña - 2014

**Objetivo General** Implementar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OSHAS 18001:2007 en la empresa AGROQUIMICOS en la ciudad de Ocaña, el cual le permitirá poder administrar sus Riesgos de una manera eficiente, asegurando cada vez el alcance de nuevos y mejores estándares de trabajo.

#### **Objetivos Específicos**

1. Realizar un diagnóstico situacional en la empresa AGROQUIMICOS, en relación a los Sistemas de seguridad y salud ocupacional OSHAS 18001:2007, que le permita administrar sus riesgos y asegurar la seguridad del recurso humano
2. Identificar peligros, falencias y valoración de riesgos que presenta la entidad con relación a lo establecido en la norma OHSAS 18001.
3. Elaborar un sistema de seguridad y salud ocupacional que esté acorde con la norma OSHAS 18001, para ser implementado en la empresa en estudio.
4. Documentar los procesos y procedimientos que permita la implementación de la norma OHSAS 18001 dentro de la empresa AGROQUIMICOS.

**Aporte** Con la realización del proyecto se puede analizar como antecedentes que, debido a la implementación de la nueva normatividad, es importante que las Empresas estén cumpliendo dicha implementación, teniendo las bases y referencias sobre los diferentes acontecimientos y efectos que se encontraron cuando iniciaron dicho proceso, en donde una parte fundamental e importante es

también el desarrollo del mismo, ya que permite fortalecer activa y continuamente la estructura actual en SG-SST, lo cual permita en la organización conocer más a fondo el ámbito laboral y el entorno estructural sobre los cuales se desarrolla cada función en la empresa y así determinar en qué sectores y circunstancias es donde más se percibe la necesidad de este tipo de sistemas y la aplicación correspondiente de las nuevas normativas, proporcionando así la información adecuada y oportuna para que no solo pueda ser aprovechada en la actualidad sino a futuro también, y es así como dichos antecedentes precedan unas optimas bases en el desarrollo e implementación de un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **2.1.3 Antecedente Nacional.**

**TÍTULO** Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa IMAX SERVICIOS ODONTOLOGICOS LTDA.

**AUTOR** Paola Andrea Alegría Peñafiel

**UNIVERSIDAD** Autónoma de Occidente

**CIUDAD** Santiago de Cali - 2014

**Objetivo General** Diseñar un Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo en IMAX SERVICIOS RADIOLOGICOS LTDA, con base a la legislación vigente, de forma que se contribuya con el bienestar de los colaboradores y disminuir los peligros a los que están expuestos.

#### **Objetivos Específicos**

1. Identificar los peligros y valorar los riesgos en el lugar de trabajo a los que están expuestos los colaboradores de IMAX SERVICIOS ODONTOLOGICOS LTDA, para realizar un diagnóstico claro de las condiciones de trabajo y salud y establecer los controles necesarios aplicables a cada riesgo.
2. Establecer actividades a desarrollar en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad industrial e higiene industrial con base a los resultados obtenidos en la valoración de riesgos que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores con el fin de disminuir accidentes, enfermedades laborales y ausentismo que afecten la productividad de la empresa.
3. Fomentar cultura de salud ocupacional en todos los colaboradores que permitan identificar y evaluar los riesgos laborales, tomar medidas preventivas y

correctivas para generar bienestar y disminuir los riesgos a los que están expuestos

**Aporte** Este trabajo se relaciona con la propuesta que se está realizando, ya que muestra cómo implementar el sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en empresas que prestan servicios con relación a la salud actual y preventiva de los usuarios. También de las dificultades que tuvieron para concientizar a los empleados, de la importancia que tiene la aplicación de este programa en la empresa y el cambio de actitud frente a este proyecto.

## 2.2 MARCO CONTEXTUAL

**2.2.1 Macro contexto.** Los entes gubernamentales de todo el mundo, a través de la “Organización Mundial de Trabajo”<sup>4</sup> (OIT) y la “Organización Mundial de la Salud”<sup>5</sup> (OMS), en muchas ocasiones y de manera reiterada han mostrado su interés por ver reflejada la preocupación en cuanto a temas de políticas públicas de seguridad y salud laboral, “que motiven e incentiven a las empresas y corporaciones de gran y pequeña escala, para que establezcan, inviertan, asuman y tomen conciencia, sobre la importancia que tiene la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, de esta manera establecer un medio adquisitivo del sistema, ya que su valor, costo económico y social es muy elevado.”<sup>6</sup>

“También es importante reconocer las incidencias negativas, en las que pueda verse inmersa todo tipo de “organización empresarial que requiera este tipo de sistemas y de servicios, ya que la accidentalidad laboral, además de las consecuencias sobre la sociedad en su conjunto y la integridad de las personas, tiene repercusiones negativas en cuanto a la productividad y competitividad de y entre las empresas.”<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Organización Internacional de Trabajo. (en línea). En: ilo.org (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: [https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=seguridad+y+salud+laboral&locale=es\\_ES](https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=seguridad+y+salud+laboral&locale=es_ES)

<sup>5</sup> Organización Mundial de la Salud. (en línea). En: Seguridad y salud laboral. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20LABORAL&wordsMode=AnyWord&healthtopic=undefined&country=undefined>

<sup>6</sup> Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo. (en línea). En: osha.europa.eu. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-77-business-benefits-good-occupational-safety-and-health>

<sup>7</sup> Los incentivos y la motivación laboral. (en línea). En: gestiopolis.com. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

“De esta manera se puede inferir, que en las múltiples tareas o actividades que se realizan dentro y fuera de las organizaciones empresariales legalmente establecidas, existen también muchas técnicas y métodos que evitan significativamente que el trabajo de una u otra manera deteriore la salud.”<sup>8</sup> Es importante resaltar también la importancia de una adecuada y estricta organización por parte de las empresas en este proceso de implementación y promoción de prevención de los llamados “accidentes” e “incidentes” así como las enfermedades laborales.

En este sentido, como estrategia para la prevención de los riesgos laborales surgen con relativa fuerza sistemas estandarizados de gestión, tales como la norma OHSAS 18001, enfocados particularmente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. “De esta forma, son muchas las empresas que en el mundo han adoptado e implementado estos sistemas con el propósito de mejorar continuamente en el campo de la salud en el trabajo.”<sup>9</sup>

“Es así, como la implementación de este tipo de sistemas trata de generar un ambiente regulatorio entre las partes, empleadores y trabajadores, que delimiten responsabilidades por cada una de las partes y compromisos que les permitan responder ante demandas y presiones.”<sup>10</sup> Garantizando así, “bajo los estándares y normatividad vigente en la actualidad, un ambiente laboral o de trabajo sano y seguro con la función principal de prevención de accidentes y enfermedades, así como la reducción de ocasiones y números de lesionados dependientes laboralmente de una organización empresarial.”<sup>11</sup>

**2.2.2 Micro contexto.** La salud de la población trabajadora, específicamente la del sector público en el municipio de Linares – Nariño, se constituye como uno de los componentes fundamentales en la prestación del servicio de acueducto y alcantarillado en donde se determina que, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos de una empresa.

La Salud Ocupacional, conocida hoy como “Seguridad y Salud en el Trabajo”<sup>12</sup> es una disciplina basada en actividades multidisciplinarias orientadas a preservar,

---

<sup>8</sup> Organización Internacional de Trabajo. (en línea). En: ilo.org (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang-es/index.htm>

<sup>9</sup> RIAÑO CASALLAS, et. Al. Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. Ciencia & trabajo, 2016. 68-72. p.

<sup>10</sup> Derecho Laboral en Colombia. (en línea). En: ucatolica.edu.co (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

<sup>11</sup> GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (en línea). En: mintic.gov.co (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: [https://mintic.gov.co/portal/604/articles-62124\\_gestion\\_seguridad\\_salud\\_trabajo.pdf](https://mintic.gov.co/portal/604/articles-62124_gestion_seguridad_salud_trabajo.pdf)

<sup>12</sup> SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, (en línea). En: Decreto 1072 DEL 2015: 26 de mayo del 2015. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible

conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo y puesto de trabajo acorde con sus “aptitudes físicas y psicológicas.”<sup>13</sup>

La demografía actual del municipio de Linares está constituida actualmente por 11.546 habitantes en el cual es importante resaltar por su ubicación geográfica las siguientes denominaciones:

**Ambiente Natural:** A pesar de no contar con áreas de reserva declaradas a nivel municipal, cuenta con bosque primario en el 5% del territorio y se han comprado predios para la protección de fuentes hídricas (alrededor de un 30%), aunque actualmente se evidencia la ruptura de la frontera agrícola por la implementación de monocultivos (caña, iraca, café) y de ganadería extensiva que amenazan negativamente la perpetuidad de los escasos ecosistemas estratégicos que se conservan. Este municipio posee los cerros Linares, Palmar y Motilón, que proveen de bienes y servicios ambientales como el abastecimiento de recurso hídrico a las poblaciones residentes de la cabecera municipal y de centros colindantes, además de contar con cobertura vegetal necesaria para la biodiversidad y para mitigar los efectos adversos del cambio climático. Dado que la topografía es pronunciada, este territorio se encuentra expuesto a amenazas naturales, como avenidas torrenciales y fenómenos de remoción en masa. Esa misma topografía favorece la presencia de microclimas propicios para las actividades agrícolas.<sup>14</sup>

**Ambiente construido:** A pesar de contar con accesibilidad vehicular para todas las veredas, algunas vías se encuentran constantemente en mal estado, dificultando la movilidad de la población que reside en la zona rural dispersa. A nivel urbano cuenta con coberturas óptimas de acueducto y alcantarillado, pero éste último presenta falencias para drenar el agua cuando se presentan altas precipitaciones. Las brechas de servicios públicos son evidentes en el área rural, donde existen acueductos comunitarios que no cuentan con estudios y diseños técnicos,

---

dirección electrónica:  
<http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/Presentacion+SG++SST+DECRETO+1072++DEL+26+DE+MAYO+DE+2015.pdf>

<sup>13</sup> Organización Mundial de la Salud. (en línea). En: Seguridad y salud laboral. (Consultada: 5 octubre 2020) Disponible dirección electrónica:  
<https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20LABORAL&wordsMode=AnyWord&healthtopic=undefined&country=undefined>

<sup>14</sup> DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ESQUEMA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL MUNICIPIO DE LINARES (en línea). En: colombiaunfpa. (consultada: 22 abril 2022). Disponible en la dirección electrónica:  
[https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/0.%20DOCUMENTO%20FINAL%20SyE%20LINARES\\_Ajustado.pdf](https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/0.%20DOCUMENTO%20FINAL%20SyE%20LINARES_Ajustado.pdf)

presentando falencias en su infraestructura para el adecuado tratamiento y conducción del agua, generando dificultades para el abastecimiento de la población, reflejándose en los bajos niveles de IRCA.<sup>15</sup>

Económica: Según información suministrada por el Grupo Multiactor y consultada en el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, la base productiva del municipio está conformada por actividades agropecuarias, con productos como caña panelera, pastos de corte (silvopastoril y natural), café, frijol, maíz, plátano, iraca, maní, yuca y papaya principalmente, y cultivos nuevos como: maracuyá, granadilla, cacao, aguacate, cítricos y tomate de mesa. Así mismo, se está implementando ganadería extensiva, con impactos negativos en ecosistemas estratégicos. En materia económica el grupo multiactor informó sobre la presencia de debilidades en la productividad óptima de los cultivos, especialmente el de caña panelera (siendo el principal renglón productivo), debido a la poca tecnificación accesible para los pequeños productores, dificultades para la comercialización y la volatilidad de los precios. Adicionalmente, las prácticas agrícolas están generando amenazas como incendios forestales, erosión superficial y pérdida de biodiversidad derivada del uso indiscriminado de agroquímicos, además de contaminar las fuentes hídricas y aumentar la deforestación.

Político-administrativa: El municipio cuenta con 41 juntas de acción comunal, una veeduría ciudadana y distintas asociaciones productivas, no obstante, éstas no logran articularse a los gremios principales del país e incidir en decisiones que representen un beneficio para los pequeños productores del municipio. Adicionalmente, durante las plataformas Multiactor se concluyó que se percibe poca participación de la sociedad civil en los procesos políticos del municipio, más allá de las campañas electorales y las jornadas de votación.<sup>16</sup>

Siendo el municipio de Linares por su composición geográfica que es en su mayoría rural que urbano, las principales fuentes de empleo provienen del sector agrícola, tanto el cultivo como su procesamiento y de esa manera generar fuentes de empleo tanto directo, así como indirecto.

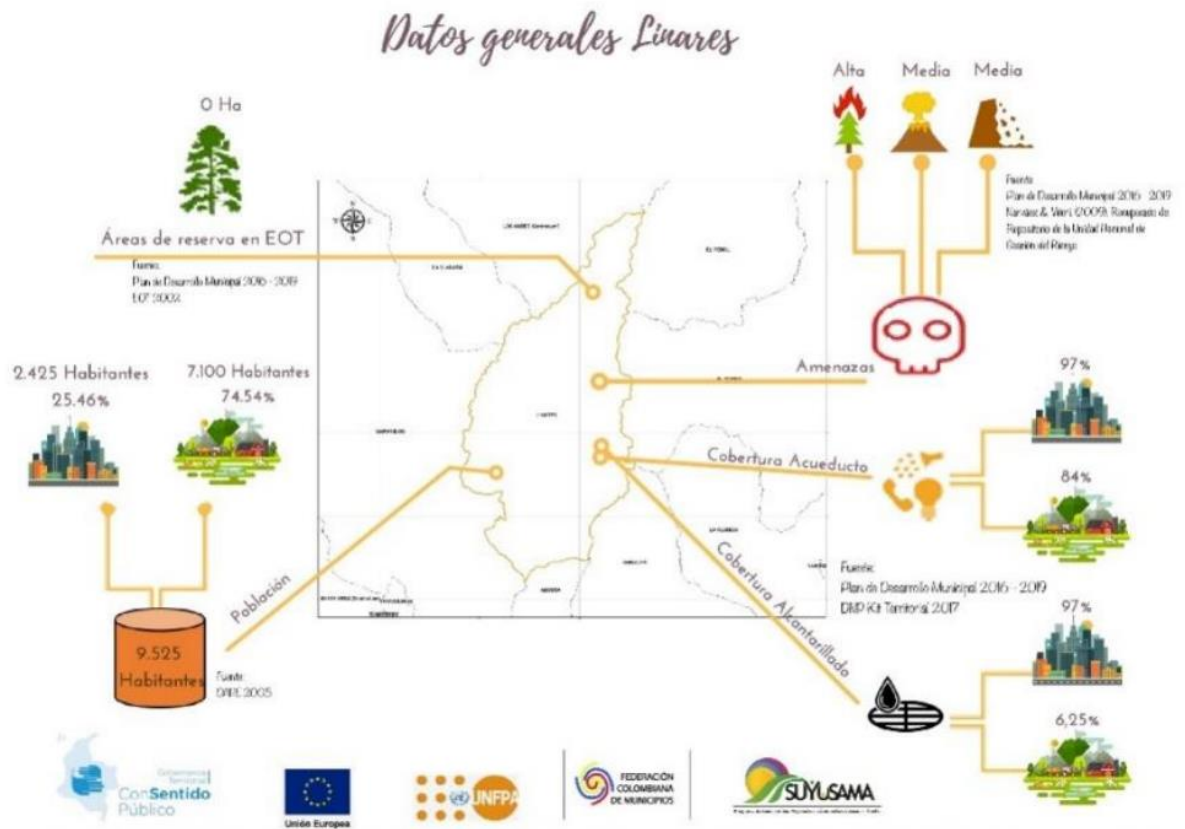
El ecosistema económico y social en el que se desarrollan las principales actividades de empleo, así como uso de los recursos hídricos y sanitarios se reflejan en mejor comprensión de manera integral y grafica de la siguiente manera:

---

<sup>15</sup> *Ibíd.*, p. 62

<sup>16</sup> *Ibíd.*, p. 63

Figura 2. Comprensión integral del territorio de Linares.



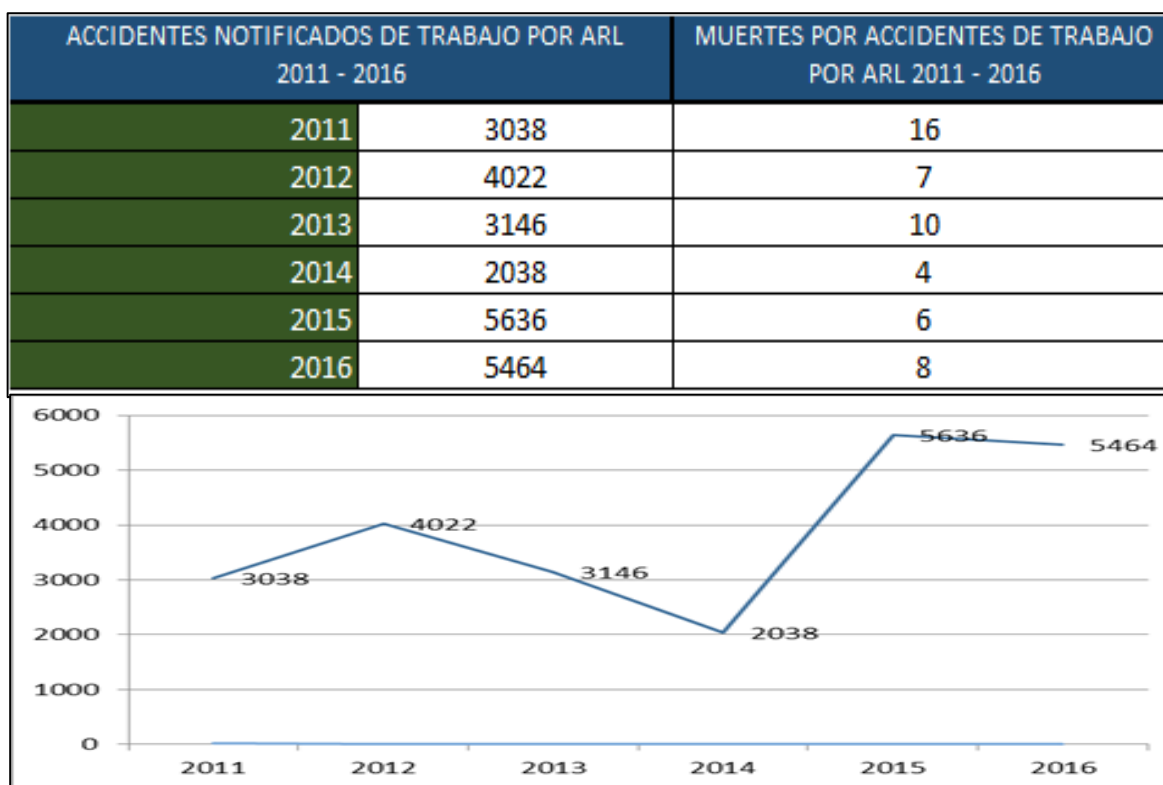
Fuente: Documento De Seguimiento Y Evaluación Esquema De Ordenamiento Territorial Municipio De Linares - [https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/0.%20DOCUMENTO%20FINAL%20SyE%20LINARES\\_Ajustado.pdf](https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/0.%20DOCUMENTO%20FINAL%20SyE%20LINARES_Ajustado.pdf)

“Un estudio realizado por el Instituto Departamental de Salud de Nariño, muestra un comparativo entre el año 2011 y 2016, en el cual se evidencia un incremento en la accidentalidad laboral, lo que ha demostrado la necesidad de concientizar a los empleadores, en la implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para sus empresas.”<sup>17</sup>

<sup>17</sup>COMPARATIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO DEPARTAMENTO DE NARIÑO, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>



Figura 3. Comparativo de accidentes de trabajo Departamento de Nariño, año 2011 - 2016.



Fuente: Instituto Departamental de Salud de Nariño - <http://idsn.gov.co/site/web2/index.php/inspeccion-vigilancia-y-control-de-riesgos-laborales/235-sistema-de-informacion?start=5>

“En los últimos años, Nariño ha presentado un gran avance en cuanto a la implementación de dicho sistema en las empresas, siendo la Gobernación Departamental de Nariño, el Instituto Departamental de Salud, la Cruz Roja Seccional Nariño y los entes privados prestadores de ARL, los encargados en el apoyo para dicha implementación.”<sup>18</sup>

“El Instituto Departamental De Salud De Nariño”<sup>19</sup>, en el compromiso de autocuidado en salud y el firme apoyo de la dirección, posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir impedir la ocurrencia del accidente de trabajo y la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad laboral.

<sup>18</sup> COMPARATIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO DEPARTAMENTO DE NARIÑO, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>

<sup>19</sup> IDSN, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>

“De igual manera, contribuyen al control total de pérdidas, no solamente en la salud de los funcionarios sino sobre el medio ambiente y los activos de las empresas, sean estos materiales, equipos e instalaciones.”<sup>20</sup>

Las empresas conscientes de su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus trabajadores y contratistas como motor del desarrollo económico y social, deben implementar un “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD & SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)”<sup>21</sup>, con el fin de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus trabajadores y el proceso productivo, este de ser un medio a través del cual se planea, ejecuta y evalúa las intervenciones positivas de manera que mejoran de las condiciones de trabajo y de salud del talento humano en las organizaciones.

Los recursos destinados de cada empresa deben tener el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los empleados, en relación con su trabajo, y a proteger a las empresas contra pérdidas.

“Este debe ser también un sistema permanente, continuo, planificado, evaluable y ajustable, de acuerdo con las necesidades, condiciones y etapas durante su desarrollo, debe regirse por las normas legales vigentes y la metodología técnica o políticas propias de cada empresa.”<sup>22</sup>

**2.2.3 Reseña histórica.** La empresa EMPOLINARES E.S.P. inicialmente para el año de 1993, se conformó como junta administradora de acueducto y alcantarillado, de carácter público, con un numero inicial de 12 trabajadores, la cual era totalmente dependiente de la alcaldía municipal.

En septiembre de 2008, fue reformada por el consejo municipal, como empresa de economía solidaria y se constituye como administración pública cooperativa de agua potable y saneamiento básico de linares, con la sigla “empolinares”, ésta, encabezada por la alcaldía municipal y conformada inicialmente por cinco asociados que se mencionan a continuación:

Holger Zagalo Grajales Romo	Alcalde Municipal periodo 2007-2011
Carlos Alberto Fajardo	Presidente Junta Acción Comunal de linares
Héctor Olmedo Vásquez	Representante fundación caminemos juntos

---

<sup>20</sup> IDSN, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>

<sup>21</sup> Sistema De Gestión En Seguridad & Salud En El Trabajo (SG-SST). Disponible en la dirección electrónica:[http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad\\_trabajo/2016/sistgestionsaltrabajo\\_16.pdf](http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad_trabajo/2016/sistgestionsaltrabajo_16.pdf)

<sup>22</sup> Sistema De Gestión En Seguridad & Salud En El Trabajo (SG-SST). Disponible en la dirección electrónica:[http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad\\_trabajo/2016/sistgestionsaltrabajo\\_16.pdf](http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad_trabajo/2016/sistgestionsaltrabajo_16.pdf)

Gloria Portillo  
Jesús Ariel Delgado Acosta  
José Ignacio Vallejo Moreno

Asociación de vivienda divino niño  
Gerente ese “Jorge Zambrano”  
Párroco municipio de linares

Para ese entonces, el señor José Zambrano Zamudio es nombrado como gerente o representante legal, en forma provisional, cuya función de momento era, recibir el valor de las aportaciones, certificar sobre las mismas, gestionar y realizar todos los trámites pertinentes.

De conformidad con a la circular jurídica 0007 de 2003 de superintendencia de economía solidaria y por el monto de sus activos, la administradora publica, se acoge a la exoneración de revisoría fiscal, y delega dichas funciones a la junta de vigilancia.

En febrero de 2011, es nombrado como gerente de la empresa el señor Edwin José López Coral, quien fue reelegido en dos convocatorias más, realizadas en 2013 y 2015 por lo cual desempeña dicho cargo hasta la actualidad.

La empresa desde sus inicios ha tenido como objeto social principal, la prestación del servicio público domiciliario de acueducto, alcantarillado y aseo; realizando una serie de actividades nombradas a continuación:

Distribución municipal de agua apta para el consumo humano, incluida su conexión y actividades complementarias, como captación, procesamiento, tratamiento, almacenamiento y conducción.

Recolección municipal de residuos, principalmente líquidos, por medio de tuberías y conductos y las actividades complementarias de transporte, tratamiento y disposición final de tales residuos.

Recolección de basuras en el casco urbano y corregimientos aledaños al mismo.

Desarrollar cualquier otro objeto o actividad que no esté incluido dentro de las anteriores y que se asimile a ellos, siempre y cuando sea legalmente permitido, ejemplo reforestación.

### **2.3 MARCO LEGAL**

En Colombia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ha venido reglamentado desde sus principios, con Leyes, Normas, Decretos, Resoluciones y Convenios, algunos que aún siguen vigentes y otros, ya derogados; esto con el fin de exigir el cumplimiento obligatorio a todas las empresas públicas y privadas, a velar por el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, y con ello garantizar y salvaguardar la vida de los mismos.

Se aplicará principalmente para el proyecto de grado diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa administradora de agua potable y saneamiento Empolnares E.S.P. del municipio de linares el siguiente marco normativo:

**Resolución 2400 de 1979.** Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

**Resolución 8321 de 1983.** Por el cual se dictan Normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruidos.

**Decreto 614 de 1984.** Por el cual se determinan bases para la organización y administración de salud ocupacional en el País.

**Resolución 2013 de 1986.** Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

**Decreto Ley 1295 de 1994.** Por el cual se determina la organización y administración del sistema General de Riesgos Profesionales.

**Decreto 1530 de 1996.** Por el cual se Reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.

**Decreto 1607 de 2012.** Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

**Ley 776 de 2002.** Por la cual se dictan Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Resolución 1401 2007.** Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

**Resolución 2646 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**Ley 1562 de 2012.** Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

**Resolución 1409 de 2012.** Por el cual se establece el Reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

**Resolución 652 de 2012.** Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

**Resolución 1356 de 2012.** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

**Decreto 723 de 2013.** Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 477 de 2014.** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

**Decreto 1072 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Resolución 666 del 2020.** La cual resuelve la adopción del protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución. Dicho protocolo está orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad y deberá ser implementado por los destinatarios de este acto administrativo en el ámbito de sus competencias.

**Resolución 223 del 2021.** Por medio de la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico, infiere orientar en las medidas generales de bioseguridad en el marco de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19, para adaptar en los diferentes al sector salud con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades.

**Resolución 0312 del 2019.** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Cabe resaltar que el marco legal mencionado anteriormente es la base principal sobre la cual se desea llevar el proyecto de grado y que la realización que se lleve a cabo es complementaria, así como gradual y continua, por lo que a pesar de que en su totalidad no se tiene en cuenta para este proyecto, muchas de las normas, leyes, decretos, resoluciones y reglamentos, se verán reflejados en el complemento del desarrollo normal de este proyecto de grado.

## 2.4 MARCO TEORICO

**2.4.1 Seguridad y Salud en el trabajo:** “La Salud ocupacional en Colombia ha presentado prácticas hacia la salud de los trabajadores con normas de responsabilidad para las empresas en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”<sup>23</sup>. Actualmente Colombia está pasando por un proceso de transición y concientización en materia de SST, debido al alto índice de accidentalidad y muerte laboral en las empresas. “Se establecen los Sistemas de Gestión para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, en base a normas internacionales las cuales permiten a las organizaciones mejorar de manera continua, el documento debe ser divulgado a las partes interesadas, trabajadores, la comunidad, los clientes, los proveedores, los órganos del Estado.”<sup>24</sup> “La gestión realizada debe ser presentada en indicadores de desempeño, estructurales y organizacionales.”<sup>25</sup> “La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria ya que el hombre buscaba sobrevivir en su medio habitacional por las condiciones que se presentaban.”<sup>26</sup> Con el paso del tiempo el hombre adquiría procedimientos que lo salvaguardaran a él y a su familia, al refugiarse en las cavernas, aprendió a manejar el fuego, que fue constituida como una nueva protección, pero a su vez presentaba peligros, siendo un riesgo al utilizar este elemento para perfeccionar sus técnicas primitivas.

“En la edad media la seguridad y salud en el trabajo entra en auge, ya que en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: DE MORBUIIS ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente

---

<sup>23</sup> <http://ingeso> CONSEJOS EN SG-SST SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Cómo implementar con éxito OHSAS- 18001 (en línea). Cómo realizar una investigación de incidencia, accidente de trabajo y enfermedad laboral. (Consultada: 5, octubre, 2019) Disponible en la dirección electrónica: [.co/como-realizar-una-investigacion-de-incidente-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-laboral/](http://www.ingeso.gov.co/como-realizar-una-investigacion-de-incidente-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-laboral/)

<sup>24</sup> GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (en línea). En: [mintic.gov.co](http://mintic.gov.co) (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: [https://mintic.gov.co/portal/604/articles-62124\\_gestion\\_seguridad\\_salud\\_trabajo.pdf](https://mintic.gov.co/portal/604/articles-62124_gestion_seguridad_salud_trabajo.pdf)

<sup>25</sup> Organización Mundial de la Salud. (en línea). En: Seguridad y salud laboral. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20LABORAL&wordsMode=AnyWord&healthtopic=undefined&country=undefined>

<sup>26</sup> CARTILLA SALUD OCUPACIONAL, Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia, (en línea). En: Evolución Histórica de la Salud ocupacional (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.”<sup>27</sup>

El mejoramiento de la maquinaria, el desarrollo de la química permitió nuevos procesos de fabricación, incrementó el número de personas con manejo de máquinas, multiplicó el número de accidentes en los trabajadores, debido a la falta de conocimiento y capacitación.

“En 1904, el general Rafael Uribe Uribe fue el primero en dar directrices en beneficio de la salud de los trabajadores refiriéndose a la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y a los que tenían la condición de hacerlo para trabajar; donde intervienen las leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, del joven y de la mujer en los talleres y trabajos del campo, siendo necesario obligar a los patronos a preocuparse por la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados.”<sup>28</sup>

En 1910, el mismo “Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, que, si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, del porque si se le indemniza y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza.”<sup>29</sup>

“Desde el 10 de mayo de 1929, fecha en el cual se presentó, el ministro José Antonio Montalvo, el primer proyecto de los seguros sociales en Colombia, proyecto que fue archivado; por otros ministros y parlamentarios presentaron a la consideración del Congreso proyectos similares que no recibieron aprobación.”<sup>30</sup> Entre ellos, debe desatacarse el presentado por: Francisco José Chaux, Luis Ignacio Andrade, Francisco Pineda Otero, Diego Montoya Cuellar, José Eliecer Gaitán, Moisés Prieto y otros.

---

<sup>27</sup> ARAUJO-ALVAREZ, Juan Manuel y TRUJILLO-FERRARA, José Guadalupe. *Salud pública Méx* [en línea]. 2002, vol.44, n.4 [Consultada: 5, septiembre, 2019], pp.362-370. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&nrm=iso). ISSN 0036-3634.

<sup>28</sup> RAFAEL URIBE URIBE Y LA SALUD OCUPACIONAL, Salud de los trabajadores, (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.timetoast.com/timelines/evolucion-de-la-calidad-20085644-4934-4bf9-8846-e27c7df1f7a6>

<sup>29</sup> HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, Indemnización (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-la-salud-ocupacional-261ae9ec-62ba-4e3b-99d3-a5a96b8d7f20?print=1>

<sup>30</sup> HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, Indemnización (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-la-salud-ocupacional-261ae9ec-62ba-4e3b-99d3-a5a96b8d7f20?print=1>

“En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones.”<sup>31</sup>

Esta oficina central organizó dependencia en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

“En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley, el 21 de julio de 1945, el ministro del trabajo Adán Arraiga Andrade, de la administración de Alfonso López Pumarejo, presentó a consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la Ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales.”<sup>32</sup>

La Ley 90 de 1946 fue aprobada el 11 de diciembre de ese año y sancionada por el presidente Mariano Ospina Pérez el 26 de diciembre de 1946.

“El ISS empezó a prestar servicios el 26 de septiembre de 1949, siendo su primer director el doctor Carlos Echeverri Herrera.”<sup>33</sup> Comenzó a operar con los únicos seguros de enfermedad general y maternidad, y en 1965 bajo la administración del presidente Guillermo León Valencia, se hizo extensivo a accidentes de trabajo y enfermedad profesional; en 1967 siendo presidente el Doctor Carlos Lleras Restrepo, se ampliaron los beneficios a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

“En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez.”<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONA EN COLOMBIA, (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

<sup>32</sup> SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, Legislación laboral. (en línea). En: wordpress.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://marcielo08.wordpress.com/salud-ocupacional-en-colombia/>

<sup>33</sup> CARTILLA SALUD OCUPACIONAL, Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia, (en línea). Evolución Histórica de la Salud ocupacional (Consultada: 5, septiembre, 2019) Disponible en la dirección electrónica: [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

<sup>34</sup> Sistema Único de Información Normativa, Decreto 2623 de 1950, (en línea). En: [suin-juriscal.gov.co](http://www.suin-juriscal.gov.co) (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1771948>



Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se establece la tabla de evacuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo.

“Por su parte, las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.”<sup>35</sup>

“Luego en 1954, el Ministerio de Salud desarrollo el plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección anexa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.”<sup>36</sup>

Este grupo desarrollo el primer diagnóstico de Salud Ocupacional del país, por medio de encuestas y procedió a efectuar los primeros estudios epidemiológicos sobre enfermedades profesionales, dándole énfasis a la neumoconiosis, producida por el polvo del carbón, a la silicosis y a las intoxicaciones profesionales producidas por el plomo y el mercurio.

“En 1954, se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambio su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá.”<sup>37</sup>

En 1961, el ministro de Trabajo formo la División de Salud Ocupacional que se encargó de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1964 el grupo de Salud Ocupacional del INPES en el Ministerio de Salud; la sección de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales.

El “decreto ley 1295 de 1994”<sup>38</sup> determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales para evitar los riesgos, con las

---

<sup>35</sup> BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACION EN COLOMBIA, (en línea). En: oiss.org (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

Breve\_historia\_sobre\_la\_salud\_ocupacional\_en\_Colombia1.pdf

<sup>36</sup> EVOLUCION HISTORICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SUS PRINCIPALES EFECTOS EN EL SISTEMA COLOMBIANO, (en línea). En: unisabana.edu.co (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1)

1

<sup>37</sup> Historia de la Salud Ocupación en Colombia, (en línea). En: calameo.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://es.calameo.com/read/0043636625c29e4b89d4a>

<sup>38</sup> DECRETO 1295 DE 1994, (en línea). En: unipamplona.edu.co (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_54/recursos/01general/04122012/decreto\\_1295\\_1994.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf)

Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP), las Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS) y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).

**2.4.2 Sistemas de gestión en seguridad y salud en Colombia.** “El artículo 2.2.4.6.3 del decreto 1072 de 2015 define el SG-SST en los siguientes términos según su primer inciso.”<sup>39</sup>

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.”<sup>40</sup>

“Por su parte, el SST está definido por el artículo 2.2.4.6.2 del decreto 1072 de 2015, así:”<sup>41</sup>

“La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Que es el SG-SST en Colombia, Definición de SG-SST, (en línea). En: gerencie.com (Consultada: 1, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion\\_de\\_SG-SST](https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion_de_SG-SST)

<sup>40</sup> DECRETO 1072 de 2015, (en línea). En: mintrabajo.gov.co, (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

<sup>41</sup> Que es el SG-SST en Colombia, Definición de SG-SST, (en línea). En: gerencie.com (Consultada: 1, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion\\_de\\_SG-SST](https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion_de_SG-SST)

<sup>42</sup> DECRETO 1072 de 2015, (en línea). En: mintrabajo.gov.co, (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

“Estos dos sistemas se encargan de asegurar la seguridad y salud del trabajador a fin de prevenir enfermedades o accidentes en el desarrollo de las actividades laborales.”<sup>43</sup>

**2.4.3. Documentación para la implementación de un diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo.** “El decreto 1072 del 2015”<sup>44</sup> requiere de algunos procedimientos, así como también documentación de alta relevancia que permita ver el legal y normal reflejo del cumplimiento normativo el cual se establece de manera coordinada y por parte del empleador en base al cumplimiento de esta norma, también existe formatos para mantener evidencia del cumplimiento del hacer del sistema de seguridad y salud en el trabajo por lo tanto se requiere aplicar los siguientes procedimientos.

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización
5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

---

<sup>43</sup> Que es el SG-SST en Colombia, Definición de SG-SST, (en línea). En: gerencie.com (Consultada: 1, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion\\_de\\_SG-SST](https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion_de_SG-SST)

<sup>44</sup> SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, (en línea). En: Decreto 1072 DEL 2015: 26 de mayo del 2015. (Consultada: 5, octubre, 2019) Disponible dirección electrónica: <http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/Presentacion+SG++SST+DECRETO+1072++DEL+26+DE+MAYO+DE+2015.pdf>

7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.
11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitores biológicos.
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.
15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

“La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.”<sup>45</sup> El trabajador tiene

---

<sup>45</sup> DECRETO 1072 de 2015, (en línea). En: [mintrabajo.gov.co](http://mintrabajo.gov.co), (Consultada: 1, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica:

derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

**2.4.4. Otras disposiciones obligatorias de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.** Según el “Decreto 1072 de 2015,”<sup>46</sup> en la implementación del SG.SST tanto empleadores como trabajadores deben dar cumplimiento a la normatividad vigente relativa a obligaciones y derechos.

“La implementación de los SG-SST en las organizaciones es una necesidad primordial dado que estas metodologías y modelos promueven la prevención de los riesgos laborales, controlando las pérdidas de personal, de material, de tiempos de maquinaria entre otros; con ambientes organizacionales definidos en sus procesos y cumplimiento de las obligaciones legales de seguridad y salud en el trabajo.”<sup>47</sup>

**2.4.5. Resolución 0312 de 2019.** Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

---

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

<sup>46</sup> SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, (en línea). En: Decreto 1072 DEL 2015: 26 de mayo del 2015. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/Presentacion+SG+-+SST+DECRETO+1072++DEL+26+DE+MAYO+DE+2015.pdf>

<sup>47</sup> DECRETO 1072 de 2015, (en línea). En: [mintrabajo.gov.co](https://www.mintrabajo.gov.co), (Consultada: 1, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

“Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.”<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> RESOLUCION 312 DE 2019, (en línea). En: safetya.co, (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Cuadro 1. Estándar mínimo para empresas de once a cincuenta trabajadores clasificados en riesgo I, II, III.

Ítem	Criterios. Empresas de once a cincuenta trabajadores clasificados en riesgo I, II ó III	MODO DE VERIFICACIÓN
<p>Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST</p>	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de SST puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	<p>Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.</p>

Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.	Solicitar documento soporte de asignación de recursos.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago de pensión de trabajadores de alto riesgo.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente.
Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST.	Solicitar actas de conformación, actas de reuniones e informes
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral	Solicitar actas de reuniones e informes del Comité de Convivencia Laboral
Programa de capacitación	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	Solicitar el programa de capacitación y los soportes de la ejecución del mismo / planillas donde se evidencie la firma de los trabajadores participantes
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.	Solicitar la política escrita y soportes de su divulgación



Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido en la normatividad vigente: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas. Conceptos exámenes médicos ocupacionales Plan de emergencias Evidencias de actividades del COPASST. Afilación a Seguridad Social Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales	Revisar el archivo con los documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente.
Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores	Solicitar documento que contenga el perfil sociodemográfico y el diagnóstico de condiciones de salud

Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales
Restricciones y recomendaciones médicas laborales	Cumplir las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad vigente. Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.	Solicitar las recomendaciones emitidas por la EPS, o ARL y el soporte de la actuación de la empresa frente a las mismas.  Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.	Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte).

	<p>Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como (sic) las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <p>Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	<p>Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	<p>Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.</p>	<p>Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST.</p>
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	<p>Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.</p>	<p>Solicitar documento donde se encuentre la identificación de peligros y valoración de riesgos.</p> <p>Solicitar evidencias de las medidas de control implementadas.</p>
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	<p>Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.</p>	<p>Solicitar documento con los reportes del mantenimiento de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas realizado.</p>

Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.	Solicitar la evidencia de la entrega de elementos de protección personal y de la ejecución de las correspondientes capacitaciones.
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Elaborar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación
Revisión por la alta dirección.	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del Sistema de Gestión de SST.

Fuente: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Aunque bajo la normativa de la resolución 0312 de 2019 no estipula la revisión de manuales de procesos o funciones, para el desarrollo del actual proyecto investigativo se empleara actividades como las descritas para complementar diversos criterios estipulados en la norma, con el fin de indagar y analizar el manejo que se realiza a las diferentes herramientas y la realización de procesos que se emplean para desempeñar las diferentes labores y que a su vez puedan causar o generar múltiples enfermedades laborales en determinados sectores o cargos que actualmente se desarrollan dentro y fuera de la empresa.

## 2.5. MARCO CONCEPTUAL

“**Accidente de Trabajo:** accidente de trabajo es todo suceso repentino por causa o con ocasión del trabajo, y puede producir lesión en el trabajador o perturbación funcional como invalidez o muerte.”<sup>49</sup>

“**Acto Inseguro:** acto que realiza un trabajador de forma insegura o inapropiada facilitando la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC 3701).”<sup>50</sup>

“**Ausentismo:** ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo por lo tanto es la ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas laborales.”<sup>51</sup>

“**Condiciones de Salud:** son los factores de riesgo del ambiente social y d laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas del proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.”<sup>52</sup>

“**Cronograma:** representación gráfica y ordenada de las funciones y actividades que se llevan a cabo en un tiempo determinado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo.”<sup>53</sup>

“**Enfermedad Laboral:** estado patológico permanente o temporal que como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador y sea determinada como enfermedad laboral.”<sup>54</sup>

---

<sup>49</sup> La salud es de todos, (en línea). En: [minsalud.gov.co](https://www.minsalud.gov.co), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/DispForm.aspx?ID=823&ContentTypeId=0x01003F0A1BD895162D4599DC199234219AC7>

<sup>50</sup> PROCESO GESTION HUMANA, (en línea). En: [ins.gov.co](https://www.ins.gov.co), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.ins.gov.co/conocenos/sig/SIG/POE-A01.2014-004.pdf>

<sup>51</sup> Ausentismo Laboral, (en línea). En: [calameo.com](https://es.calameo.com), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://es.calameo.com/books/0054661899d00cd909875>

<sup>52</sup> Condiciones de Trabajo Riesgo y Salud Ambiental, Leonardo Gómez Ávila, (en línea). En: [digitk.areandina.edu.co](https://digitk.areandina.edu.co), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica:

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1246/Condiciones%20de%20Trabajo%20Riesgo%20y%20Salud%20Ambiental.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>53</sup> Cronograma, (en línea). En: concepto definición de, (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://conceptodefinicion.de/cronograma/>

<sup>54</sup> Decreto 1295 de junio de 1994, (en línea). En: [arslura.com](https://www.arslura.com), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.arslura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17](https://www.arslura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17)

“**Factor de riesgo:** peligros ocasionados por objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, los cuales producen lesiones o daños materiales con cierta probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control.”<sup>55</sup>

“**Mejoramiento continuo:** proceso para fortalecer al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para lograr un mejoramiento en el desempeño y la política de seguridad y salud ocupacional de la organización.”<sup>56</sup>

“**Nivel de riesgo:** dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado para determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.”<sup>57</sup>

“**Política en seguridad y salud en el trabajo:** son lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan los objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.”<sup>58</sup>

“**Incidente:** es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.”<sup>59</sup>

“**Incapacidad:** Se denomina incapacidad a la carencia de capacidad, preparación o entendimiento. Quien no tiene capacidad para hacer algo, no resulta apto o idóneo para dicha acción.”<sup>60</sup>

“**Diagnostico:** Como diagnóstico se denomina la acción y efecto de diagnosticar. Como tal, es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un

---

<sup>55</sup> Factores de Riesgo, (en línea). En: [prevencionlaboralrimac.com](http://prevencionlaboralrimac.com), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Factores-riesgo/?page=3>

<sup>56</sup> SURA, (en línea). En: [arlsura.com](http://arlsura.com), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.arlsura.com/index.php/component/kdglossary/?view=glossary&category=5>

<sup>57</sup> SURA, (en línea). En: [arlsura.com](http://arlsura.com), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

<sup>58</sup> MINTIC, GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (en línea). En: [mintic.gov.co](http://mintic.gov.co), (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: [https://mintic.gov.co/portal/604/articles-62124\\_gestion\\_seguridad\\_salud\\_trabajo.pdf](https://mintic.gov.co/portal/604/articles-62124_gestion_seguridad_salud_trabajo.pdf)

<sup>59</sup> SURA, (en línea). En: [arlsura.com](http://arlsura.com), (Consultada: 21, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.arlsura.com/index.php/326>

<sup>60</sup> DEFINICIÓN, (en línea). En: [definicion.de.com](http://definicion.de.com), (Consultada: 21, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: <https://definicion.de/incapacidad/>

mal.<sup>61</sup>

Según el decreto 1072 de 2015 en el capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2. establece las definiciones aplicables en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo relacionadas a continuación:

**1. Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**2. Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

**3. Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**4. Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

**5. Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

**6. Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

**8. Autorreporte (sic) de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

**9. Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**10. Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para

---

<sup>61</sup> SIGNIFICADOS, (en línea). En: [significados.com](https://www.significados.com/), (Consultada: 22, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.significados.com/diagnostico/>

obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**11. Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**12. Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
- d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**13. Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**14. Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

**15. Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**16. Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**17. Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**18. Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

**19. Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la



empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

**20. Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**21. Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. **22. Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**23. Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

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

**25. Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**26. No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,

**27. Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**28. Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**29. Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

**30. Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**31. Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

**32. Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

**33. Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto

por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**34. Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**35. Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> DECRETO 1072 DEL 2015 - DEFINICIONES SG-SST, (en línea). En: [egresados.bogota.unal.edu.co](http://egresados.bogota.unal.edu.co), (Consultada: 22, abril, 2022) Disponible en la dirección electrónica: <http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

## 3. METODOLOGÍA

### 3.1 PARADIGMA

La investigación se basa en el paradigma positivista se centra en el estudio de las acciones humanas y de la vida social, en donde comprenda y se interprete la información obtenida.

### 3.2 ENFOQUE

La investigación cuantitativa que se obtiene del estudio realizado, pretende examinar datos estadísticos, análisis cuantificables para establecer patrones de comportamiento e interpretar de manera detallada ante cada situación.

### 3.3 MÉTODO

El método utilizado en la investigación es empírico analítico siendo los objetos de procesos observables, mediante la hipótesis y las teorías, a través del análisis, la experimentación que permite realizar el estudio de la empresa utilizando información cuantitativa y técnicas estadísticas que permiten la interpretación conceptual y análisis de los datos obtenidos.

### 3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio es descriptivo, se realizar un diagnóstico inicial para identificar riesgos y estructurar la propuesta para la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG SST), para describir situaciones y eventos por lo tanto aplicarlo al contexto particular del estudio realizado para alcanzar sus objetivos planteados.

### 3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

**3.5.1 Población.** La población objeto de investigación corresponde a un total de 47 personas entre las cuales se encuentra: Gerente, jefe de recursos humanos Asistente Contable, auxiliares administrativo y trabajadores en el área operativa de la empresa

**3.5.2 Muestra.** Para este proceso se tomará una muestra de 15 personas que posee una población total de 47 empleados, los cuales serán escogidos al azar mediante el método de selección aleatoria simple y de esta manera recolectar la información de los empleados que hacen parte de la empresa, y así conocer los puntos de vista tanto del empleador como de los empleados en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Cuadro 2. Nivel de confianza y parámetros de muestra.

NIVEL DE CONFIANZA	Z
99,8%	3,00
99,0%	2,58
98,0%	2,33
96,0%	2,05
95,0%	1,96
90,0%	1,64
85,0%	1,28
50,0%	0,64

PARAMETRO	VALOR
N	47
Z	1,280
P	50,00%
q	50,00%
e	14,00%

Formula del cálculo de tamaño de muestra finita:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Tamaño de la muestra “n”: 14,68.

### 3.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Esta investigación pretende relacionarse de manera directa y continua con los empleados de la empresa, motivo por el cual la técnica investigativa adoptada será mediante el formato de entrevista, ya que al ser una técnica cualitativa y de gran uso en ámbitos académicos, profesionales, económicos, financieros y de investigación entre otros, permiten la recolección y administración de información de alto valor que se obtiene mediante la interacción y el dialogo de dos o más personas en una participación activa de preguntas y respuestas.

### 3.7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.7.1 Aplicación de los instrumentos de recolección de la información.

Para realizar la recolección de información se aplicaron instrumentos como la entrevista y la encuesta, al señor Gerente le fue realizada una entrevista, ya que al ser el dirigente de la empresa posee mayor conocimiento respecto a los distintos manuales y sistemas que se manejan dentro de la misma. Al personal administrativo y operativo, que de acuerdo a la muestra corresponde a 15 personas, le fue realizada una encuesta, donde se logró obtener información importante que permitirá continuar con el desarrollo de los objetivos planteados.

### 3.7.2 Tabulación y sistematización de la información.

Cuadro 3. Entrevista al gerente.

<b>UNIVERSIDAD CESMAG</b>		
<b>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES</b>		
<b>CONTADURÍA PÚBLICA</b>		
<b>SAN JUAN DE PASTO</b>		
<b>Formato de entrevista dirigido al gerente de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E. S. P. del municipio de Linares – Nariño</b>		
<b>Objetivo:</b> indagar, conocer y determinar la situación actual de la empresa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la <b>EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E. S. P. del municipio de Linares – Nariño</b>		
<b>Dirigido a:</b>		EDWIN JOSÉ LOPEZ (Gerente General)
<b>Lugar de aplicación:</b>		Pasto - Nariño
<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANÁLISIS Y RECOMENDACIÓN</b>
¿Desde hace cuánto tiempo viene dirigiendo la empresa?	1/01/2011	Teniendo en cuenta los años laborados como gerente de la empresa, se puede considerar que es parte fundamental para el desarrollo de este trabajo, ya que cuenta con la capacidad y conocimiento detallado de la misma, el cual ha sido adquirido en su trayectoria como Gerente.

<p>¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?</p>	<p>Prestación de servicios públicos, acueducto, alcantarillado y aseo</p>	<p>Al ser una empresa de servicios públicos, se encuentra regulada por la Ley 142 de 1994, la cual establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y dicta otras disposiciones, se encuentra obligada a contar con un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) aplicado para su óptimo desempeño, es así, como lo menciona la norma 0312 de 2019, “elaborar y ejecutar programa de capacitación y prevención de peligros/riesgos prioritarios”.</p>
<p>¿Qué tipo de funciones laborales realiza la empresa? (Administrativas, Operativas, ventas o Marketing)</p>	<p>Administrativas y operativas</p>	<p>La empresa desarrolla funciones administrativas y operativas, pero en sí el señor Gerente se dedica a la parte administrativa, siendo la cabeza principal y guía para que las demás áreas funcionen correctamente, es por ello que su concepto y colaboración para este trabajo es significativo porque es la máxima autoridad y es quien da el visto bueno de las gestiones que se pretenden realizar, en este caso la implementación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)</p>
<p>¿Actualmente en la empresa existen o por parte de la empresa han sido socializados a sus colaboradores manuales de procesos, procedimientos, instructivos reglamentarios, etc.?</p>	<p>Existe: Manual de funciones, reglamento interno, manual de contratación, normativa, manual de funciones, código de ética.</p>	<p>Al ser una empresa prestadora de servicios públicos, está en la obligación de contar con diferentes manuales, códigos que permitan el correcto desarrollo de las funciones y un adecuado ambiente laboral. Además, se evidencia que, aunque se cuenta con</p>

		<p>diferentes manuales o normas, no hay como tal un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) que regule o mitigue los diferentes riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en sus respectivas áreas, esto influye de manera positiva por cuanto permite continuar con el desarrollo de este trabajo.</p>
<p>¿Cómo es la aplicación y cumplimiento de dichos manuales en el entorno laboral?</p>	<p>Todo rige a partir de que fueron adoptados</p>	<p>Con relación a la respuesta se concluye que dichos manuales una vez socializados son de estricto cumplimiento y que los trabajadores los acatan al pie de la letra, esto significa que la implementación del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) será tomada de forma positiva y permitirá cumplir los objetivos planteados.</p> <p>Es preciso mencionar que se deben realizar evaluaciones periódicas en las que se pueda observar su correcta aplicación, así mismo designar un encargado el cual se encuentre capacitado para que realice el análisis de los diferentes manuales, caso particular del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).</p>

<p>¿Cuántas horas trabajan los empleados como promedio a la semana?</p>	<p>40 horas administrativos O.P aseo 16 horas, O.P AC Y Alcantarillado 40 horas</p>	<p>Se recomienda revisar el tipo de contrato con el cual cuenta el personal, esto debido a que se puede evidenciar que la parte administrativa y operativa de acueducto y alcantarillado no alcanzan a cumplir las 48 horas semanales reglamentarias, así mismo los operarios de aseo ni siquiera cumplen un medio tiempo reglamentario. Debe considerarse esta situación teniendo en cuenta que es una empresa legalmente constituida y por ende debe regirse bajo la Ley.</p>
<p>¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tienen los empleados?</p>	<p>Administrativos y operarios de 7:30 a 12:30 y 2 a 6 pm de lunes a viernes y sábados 8 a 12 a.m. y eventualmente operarios de acueducto y alcantarillado, así como operarios de aseo en jornadas de lunes, miércoles y viernes 6:30 a 12 a.m.</p>	<p>Se observa que por parte del personal administrativo trabajan 9 horas diarias de lunes a viernes se recomienda corregir, por cuanto si se realiza un comparativo con la respuesta anterior hay diferencia en los datos, es por ellos que como se mencionó anteriormente se deben revisar los diferentes contratos.</p> <p>Con relación a los diferentes horarios influye de forma positiva en la implementación del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), ya que a través de este se pretende evitar o mitigar los diferentes riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.</p>



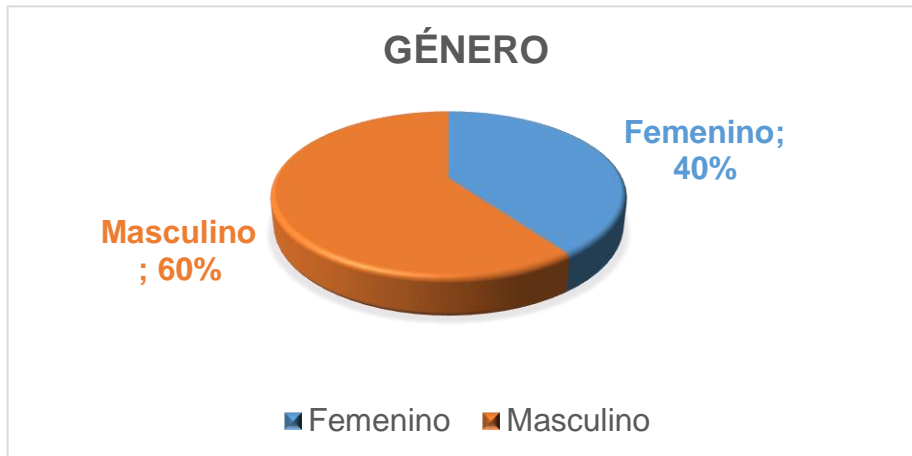
<p>¿Tiene conocimiento de que es el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)?</p>	<p>Si claro, lo adoptamos</p>	<p>La implementación de SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) es necesaria ya que permite prevenir posibles riesgos o accidentes que se presentan en una empresa. En este punto es preciso aclarar que hay una contradicción por cuanto al momento de realizar la respectiva investigación y viabilidad del proyecto, se encontró que no existe un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).</p>
<p>¿Los empleados en el sector administrativo utilizan equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden representar algún tipo de riesgo (molestias, traumas, fatiga, cortes, golpes, laceraciones, etc.)?</p>	<p>En aseo los residuos que recogen y en acueducto los insumos.</p>	<p>Se buscaría implementar un SG-SST con el cual permita la plena identificación de los diferentes riesgos que existen en el ámbito laboral. Así mismo la plena identificación de las áreas, si bien es cierto el señor Gerente identificó la pregunta, pero al momento de responder se evidencia que corresponde a la parte operativa.</p>
<p>¿Los empleados en el sector operativo utilizan equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden representar algún tipo de riesgo (molestias, traumas, fatiga, cortes, golpes, laceraciones, etc.)?</p>	<p>No</p>	<p>De acuerdo a la respuesta se evidencia que la parte operativa no utiliza o manipula herramientas que puedan representar algún tipo de riesgo, más sin embargo al ser una empresa que presta el servicio de aseo existe la posibilidad de que haya mayor riesgo en cuanto a la manipulación de los residuos, de igual forma la parte de acueducto y alcantarillado relacionado con los insumos que ellos utilizan. Es así como a través del SG-SST</p>

		(Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), se pretende identificar los riesgos y mejorar el ambiente laboral de todo el personal.
¿Durante el tiempo que lleva trabajando con la empresa se han presentado accidentes, incidentes, enfermedades laborales, dentro o fuera de la empresa?	Leves, 2 o 3 veces al año	Realizar un seguimiento del porqué, causas y gravedad de dichos accidentes, para poder contrarrestarlos de manera oportuna.
¿Cómo ha sido la solución de accidentes e incidentes laborales, los tramites con ARL'S y sistemas de salud?	Con la ARL	Se hace necesario un seguimiento de las posibles eventualidades que se pueden presentar y un acompañamiento o asesoramiento de cuáles serían los derechos y obligaciones de las ARL.  Las ARL son parte fundamental en el proceso, ya que en conjunto con ellas se puede realizar un mayor aprovechamiento del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), esto debido a que algunas ofrecen capacitaciones y charlas que permiten ampliar el conocimiento acerca de este tema y los pasos a seguir en caso de que a pesar de los diferentes cuidados el riesgo no se pudo evitar.
¿Los empleados manipulan, utilizan o están en contacto con sustancias químicas nocivas/toxicas?	El operario de acueducto (cloro liquido o gaseoso)	El uso de sustancias tóxicas es un tema delicado, por lo tanto, es necesario llevar a cabo un control de los EPP y su correcta utilización, esto a fin de evitar o mitigar

		accidentes de trabajo. Es por ello que se hace necesaria la implementación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con un SG-SST, ¿La empresa ha optado por realizar algún otro tipo de capacitación, precaución o prevención en la actualidad?	Actualizar sería lo recomendable	Se hace necesario la implementación de un SG-SST actualizado y acorde a las necesidades de la empresa que permitan garantizar el bienestar y cuidado de cada uno de los empleados, siendo uno de los estándares de gran relevancia y que la empresa requiere, así como la implementación de determinados cronogramas y programas de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento en SG-SST.
¿Qué otros elementos de protección personal diferentes a la dotación de trabajo suministran la empresa?	Operario aseo: overol, guantes, botas, casco, mascarilla o tapa bocas. Operario de Acueducto: overol, casco, mascarilla especial, guantes, botas.	De acuerdo a las diferentes funciones que desarrolla el personal, se ve la necesidad de realizar un continuo control respecto a la correcta utilización de los EPP y manejo de las diferentes herramientas o sustancias manipuladas y así evitar accidentes laborales, de la misma manera la implementación de determinada matriz de entrega de elementos de protección personal para su efectivo control y suministro.  Además, en la actualidad debido a la emergencia sanitaria que vive el país se hace obligatorio el uso de tapabocas y alcohol para todo el personal.

### 3.7.3 Interpretación de resultados

Gráfico 1. Género



El 40% de los encuestados corresponde al personal femenino y el 60%, al personal masculino. Es decir, la gran mayoría de personas encuestadas corresponden al género masculino, quizá porque en la parte operativa se requiere más de personal masculino.

Gráfico 2. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?



Con respecto a la antigüedad de cada empleado, se puede observar que se cuenta con un determinado porcentaje en cuanto al personal de la siguiente manera: de 1

a 2 años con un 47%, de 3 a 5 años con un 40% y con un margen mínimo de 5 a 10 años con un total de 2 empleados en un 13%.

Con base en los anteriores datos, se resalta la necesidad de la aplicación e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, determinando así, que el mínimo porcentaje tiene un tiempo importante laborado en la empresa, hecho que genera un conocimiento más profundo sobre la importancia y necesidad del sistema en mención, que en contexto, ayuda a que se tenga mayor claridad en cuanto a posibles situaciones adversas de los riesgos en su entorno, así como el pertinente desarrollo de labores en el que la gran mayoría de empleados que llevan poco tiempo en la empresa, puedan observar que cuentan con unas medidas y parámetros necesarios para poder garantizar el desarrollo de sus actividades de manera correcta, apoyada de una adecuada orientación de las personas que llevan más tiempo laborando en la empresa.

Gráfico 3. ¿Cuál es su cargo asignado?



En relación con los cargos establecidos en la empresa, se determina que el 33% del total del personal, 5 son operarios calificados, 20% corresponde a 3 contratistas, para el puesto de profesionales a cargo, auxiliar administrativo y secretaria o tesorero, se contaría con 2 personas por cada cargo que representa un 13% del

personal en cada sección y por último con un 7% que corresponde a 1 auxiliar contable para un total de 15 trabajadores encuestados.

Es importante conocer los cargos que desempeñan los trabajadores de la empresa y así poder establecer las medidas y correctivos necesarios en la implementación del SG-SST en cada uno de los ámbitos laborales, y de esa manera lograr la determinación en la obtención de resultados positivos teniendo en cuenta los riesgos graves y leves en todas y cada una de las áreas en que se labora, estableciendo parámetros de cómo proceder frente a cualquier situación adversa que se presente de cada uno de ellos en el desarrollo de sus actividades diarias.

En este caso más de la mitad de los trabajadores se encuentran vinculados en áreas operativas, los cuales en el ejercicio de sus funciones están más propensos a verse implicados en accidentes de tipo laboral.

Gráfico 4. ¿En qué área desempeña sus funciones?



Las áreas en la empresa objeto de la investigación son 2. el área administrativa con un 47% del personal, que es representada por 7 trabajadores y el área operativa con un 53% que la representa 8 trabajadores, para un total de 15 personas encuestadas equivalente al 100%.

Para la empresa que cuenta con un número considerable de trabajadores en el área operativa y los cuales estarían expuestos a sufrir algún accidente laboral con más frecuencia y gravedad, teniendo en cuenta también al personal administrativo quienes no están exentos de estos accidentes, hacen necesario recurrir a un SG-SST que aporte las medidas necesarias para contrarrestar este tipo de

problemáticas y que los trabajadores estén menos expuestos para garantizar la integridad y el bienestar de todos y cada uno de ellos.

Gráfico 5. ¿En el tiempo que lleva laborando en la empresa, le han sido socializados manuales de procesos, procedimientos, instructivos, reglamentarios, etc.?



Con un 87% del personal que labora en la empresa se da a conocer que, efectivamente se imparten e infunden conocimientos acerca de la empresa como manuales de funciones, reglamentos, códigos de ética y sobre los procedimientos que se llevan a cabo en la organización.

Con respecto al 13% restante dan a conocer que no, ya que en las respuestas de los trabajadores se alcanza a evidenciar que por parte de la empresa cuentan con conocimientos básicos o mínimos sobre prevención o protección tanto personal como laboral que en cierta medida ayuden a controlar o minimizar los riesgos que puedan surgir en el desarrollo de sus actividades en materia de SG-SST. Esto indica que la empresa cuenta con manuales y procedimientos socializados ante los colaboradores, siendo este un punto favorable en cuanto a conocimiento de sus propias funciones, códigos y normas, pero son más los puntos desfavorables en el desconocimiento en cuanto a la prevención y protección, así como el autocuidado que potencialmente si fuera el caso en el que se desarrollara mediante un sistema de SG-SST se podría mitigar en gran parte la accidentalidad y enfermedades a nivel laboral del personal que labora en la empresa.

Gráfico 6. ¿Presenta informes de gestión?



Los informes de gestión cuentan con la siguiente distribución: el 13% del personal es responsable tanto de la elaboración como de la presentación de informes de gestión, y un 87% del personal no lo establece entre sus funciones.

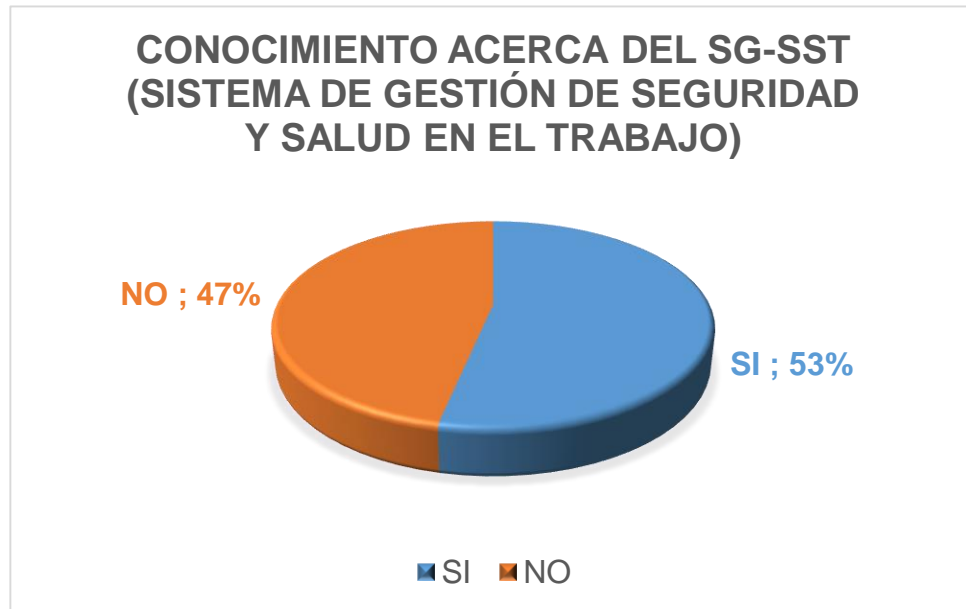
La gestión reflejada en informes radica como la referencia en cuanto a las acciones realizadas en una empresa contribuyendo a que haya conocimiento de las actividades y la consecución de control de las mismas, así como el resultado que generan las diligencias desarrolladas en un lapso de tiempo en la empresa.

Los informes de gestión se pueden establecer según la periodicidad en que determine la presentación de información ya sea mensual, semestral o anual, ayudando y dando a conocer la capacidad de gestión que se tiene en las diferentes áreas o procesos en que se desarrollan dentro y fuera de la organización.

Es así que mediante herramientas de tan alto valor como es un informe de gestión, se puede determinar y detectar las falencias que radican actualmente en la empresa en cuanto a la carencia de un SG-SST, ya que mediante la implementación del sistema en mención y bajo una previa evaluación y determinación del adecuado desarrollo de actividades, así como labores mediante un intrínseco control y consecución de las mismas, adoptando una cultura del empleo y uso de elementos de protección personal, se vería reflejado el contraste de un antes y un después en cuanto a la adopción de un SG-SST, que en conclusión después de la ejecución de un plan de acción, se determinaría actualmente como la opción más viable tomada dentro de la organización.



Gráfico 7. ¿Tiene conocimiento de que es el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)?



De un total de 15 trabajadores, 8 personas tienen conocimiento de que es el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y 7 personas aun no cuentan con los conocimientos necesarios sobre la importancia de la implementación de este sistema en su ámbito laboral.

En una empresa es de vital importancia el garantizar la salud y el bienestar de sus empleados, más aún cuando se tiene un número considerable de personas el cual aún desconoce el sistema en mención, que por lo general serían las personas que llevan menos tiempo laborando en la empresa. Lo cual los haría vulnerables a cometer alguna acción inadecuada, que no se halla contemplado o por desconocimiento se incurra en un mal procedimiento que pueda atentar en contra de su integridad o de las personas que se encuentren a su alrededor sin importar el campo o área en que se desempeñen.

Gráfico 8. ¿Tiene plena identificación de los riesgos laborales en su lugar de trabajo?



El 67% de los empleados parecen tener identificados los riesgos laborales en su lugar de trabajo, lo cual es un punto positivo para la organización, pero el 33% restante de los empleados aun los desconocen.

Por medio de la implementación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), se buscaría dar a conocer las diferentes deficiencias que pueden llegar a existir en una empresa, identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en cada una de las áreas que no son tan visibles o evidentes, proceso en el cual se obtendría como resultado la plena identificación de riesgos en los ámbitos laborales, así como la identificación de riesgos inminentes en los cuales se pueden ver inmersos ya que durante la ejecución de sus actividades pueden obviar el adecuado uso de EPP (Elementos de protección personal), o pueden asumir sucesos de menor irrelevancia para ellos que pueden ir desde malas posturas en sus sitios de trabajo, hasta enfermedades que pueden tornarse graves en medida de que se van desarrollando debido a malos hábitos, exposición a sustancias tóxicas o que generen algún tipo de alergia y síntomas en la piel, así como la inadecuada forma de realizar sus actividades diarias y que a su vez puedan influir negativamente en su desempeño físico y mental con el pasar del tiempo.

Gráfico 9. ¿Qué tipo de riesgos laboral se presenta en su entorno laboral?



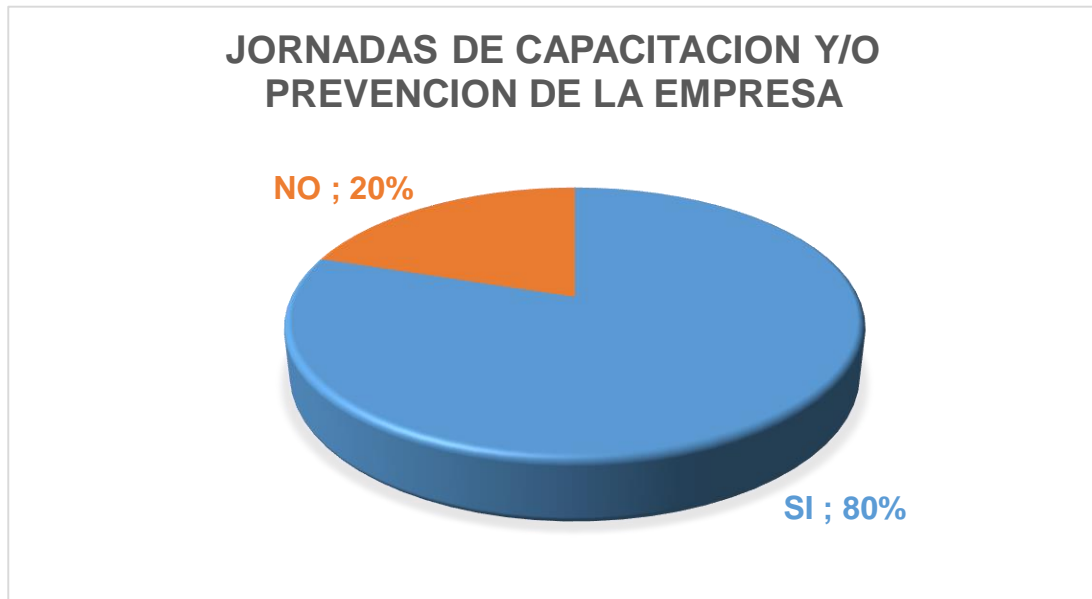
En la identificación de los posibles riesgos en las diferentes áreas de la empresa se pueden observar 7 variables discriminados de la siguiente manera:

Los riesgos biomecánicos se ven representados con un 60% como porcentaje más alto, los riesgos físicos con 53% siendo este ente el segundo más frecuente dentro de la organización, con un porcentaje de un 40% exactamente las variables de riesgos biológicos y ambientales que se presentan en la empresa pueden influir bastante en cada uno de los entornos laborales, en un plano intermedio se observa que los riesgos psicosociales ocupan el 20% respectivamente en el desarrollo de las actividades de los trabajadores y con un margen mínimo, pero que no deja de ser preocupante de un 13% estarían los riesgos químicos.

Las variables formuladas en lo anterior ítem dan a conocer los diferentes riesgos a los que se ven expuestos todos y cada uno de los trabajadores, todas las variables con igual nivel de importancia ya que se pueden presentar directa o indirectamente en el lugar de trabajo y al no tener o no contar con las técnicas, implementos, herramientas o conocimientos necesarios para minimizar dichos riesgos afectarían de cierta forma al trabajador y progresivamente a la empresa, ya que cada una de las variables representadas en el gráfico en mención constituye determinado origen e importancia de los riesgos a los cuales están asociadas cada una de las dificultades y complicaciones que se pueden presentar en los lugares donde desempeñan sus labores, creando un auge de alto riesgo donde cada una de estas

variables pueden presentarse de manera inminente ante la gran capacidad de exposición sobre la cual se ven inmersos al desempeñar sus actividades diarias.

Gráfico 10. ¿Realizan jornadas de capacitación y/o prevención actualmente en la empresa?

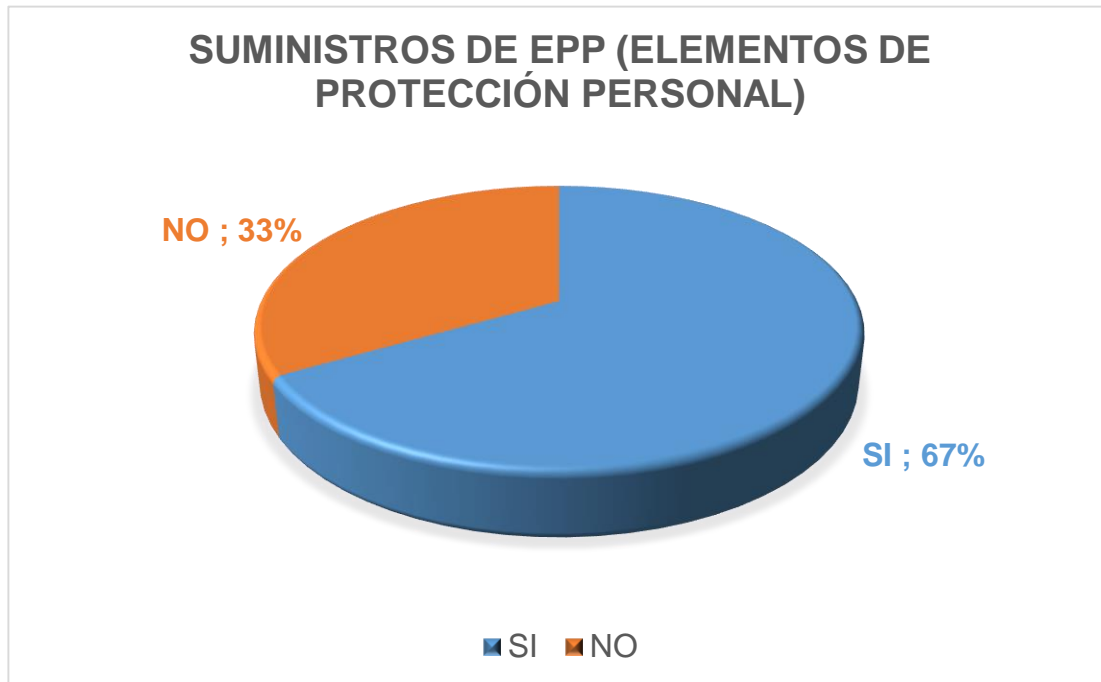


El 80% del personal asimila haberse capacitado en temas de prevención, laborales, primeros auxilios y SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y/o asistió a ellas en algún momento y solo un 20% del personal indica no estar o haberse capacitado en ninguno de los temas en mención.

La aplicación e implementación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), empieza o parte de la cooperación que exista entre el empleador y los colaboradores para compartir e impartir los diferentes conocimientos que se puedan transmitir a los empleados de las diferentes áreas y cargos con relación a la responsabilidad contractual estipulada en el desarrollo de sus funciones, actividades, o realización de alguna acción en las diferentes actividades asignadas en la realización de sus labores diarias.

Es importante resaltar que este tipo de información infundida a través de capacitaciones es de vital importancia en el marco del desarrollo de funciones ya que un personal capacitado es capaz de afrontar y desarrollar un entorno idóneo y efectivo de respuesta a los diferentes riesgos que puedan amenazar a los trabajadores en cada una de las áreas, dentro y fuera de una empresa.

Gráfico 11. ¿Actualmente la empresa suministra de EPP (elementos de protección personal) a cada empleado?



La empresa suministra la respectiva dotación de los diferentes EPP (elementos de protección personal), como por ejemplo guantes, botas de seguridad, casco. Así lo dan a conocer en un porcentaje del 67% de los trabajadores, caso contrario al 33% donde mencionan no contar o no utilizar dichos elementos.

Dependiendo de las implicaciones y rigurosidad de trabajos que realizan los colaboradores en sus actividades diarias, se debe contar con los EPP (elementos de protección personal) necesarios los cuales ayuden a desempeñar de manera óptima e idónea sus labores diarias, teniendo en cuenta su correcta utilización y disposición, así como de herramientas suministradas para hacer más eficiente y eficaz el desarrollo de sus funciones.

Con respecto al porcentaje que dice no tener EPP (elementos de protección personal), principalmente este tipo de respuestas proviene del personal administrativo, los cuales no requieren por el tipo de labores que realizan no hacen uso de los elementos en mención, además de este concepto, también se adjudica que para la parte administrativa los elementos que son de uso indispensable para realizar sus actividades diarias son el uso de tapabocas, en ocasiones guantes además de otros elementos como alcohol y gel anti-bacterial por motivos de la actual crisis sanitaria por la que actualmente se atraviesa.

En el área operativa es de vital importancia la utilización del mayor tipo de elementos de protección personal como bien lo da a conocer cada uno de los trabajadores donde cada uno de ellos debe contar con sus respectivos: guantes, botas de seguridad, casco y arnés para así conservar y garantizar su salud e integridad, así como se mantenga siempre a salvo en cualquiera de las actividades a desarrollar dentro de sus funciones en el ámbito laboral.

Gráfico 12. ¿Trabaja usted con maquinaria pesada?



El 100% de los trabajadores encuestados de la empresa en el área operativa no trabajan con maquinaria pesada.

En relación con los trabajadores donde la totalidad de ellos afirman que no trabajan con maquinaria pesada, ya que sus labores de campo implican el uso de otro tipo de herramientas que no corresponden a la denominación de maquinaria pesada.

Si bien este tipo de herramientas no son del tipo de peligrosidad o riesgo que las que corresponden a las de maquinaria pesada, también es indispensable el mayor tipo de cuidado que se le pueda dar a este tipo de herramientas por que al ser manipuladas directamente y de forma manual por los trabajadores implican determinada responsabilidad tanto en el uso como en el autocuidado que se pueda establecer en la utilización adecuada de estos elementos de trabajo, por lo cual de manera complementaria y en medida de la necesidad en cuanto a la implementación y aplicación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), podría contribuir altamente a contrarrestar futuros sucesos o acontecimientos negativos en cuanto a la utilización de herramientas o en un futuro el uso de maquinaria pesada que perjudiquen al trabajador o al normal funcionamiento en el desarrollo de actividades en la empresa.

Gráfico 13. ¿Desempeña usted trabajo en alturas?



Para la aplicación de las encuestas se obtuvo que ninguno de los 15 empleados desarrolla trabajos en alturas.

Siendo esta, una de las actividades más comunes en cualquier empresa que preste determinado servicio público, este no sería el caso, pero de ser necesario se podría aplicar por medio de gestión de cursos de capacitación para que se capacite e infunda los conocimientos y técnicas necesarias a un determinado número de empleados y puedan desempeñar sin ningún problema las actividades propuestas en el eventual caso que así se requiera.

Gráfico 14. ¿Tiene contacto con líquidos o sustancias tóxicas?



El manejo de las sustancias tóxicas para este caso corresponde a un número menor de 5 personas que equivale al 33% de los trabajadores, los cuales pueden tener algún tipo de contacto con este tipo de insumos o materias primas tóxicas y con un 67%, para un total de 10 personas que afirman no tener contacto alguno.

Se requiere contar con personal apto e idóneo, altamente capacitado en conocimientos sobre el manejo de estas sustancias ya que en la gran mayoría del personal operativo puede verse afectado por un mal procedimiento o manejo de estas sustancias, ya que la manipulación de este tipo de insumos tóxicos puede derivar una gran variedad de enfermedades así como de alergias que pueden influir negativamente en la salud de los colaboradores, lo cual hace necesario contar con un personal idóneo, constantemente informado sobre su manejo y apto de su buen uso.

Gráfico 15. ¿En el desempeño de sus funciones y labores en el periodo que lleva trabajando con la empresa ha contraído alguna enfermedad laboral, alergias, diagnósticos previos, etc.?

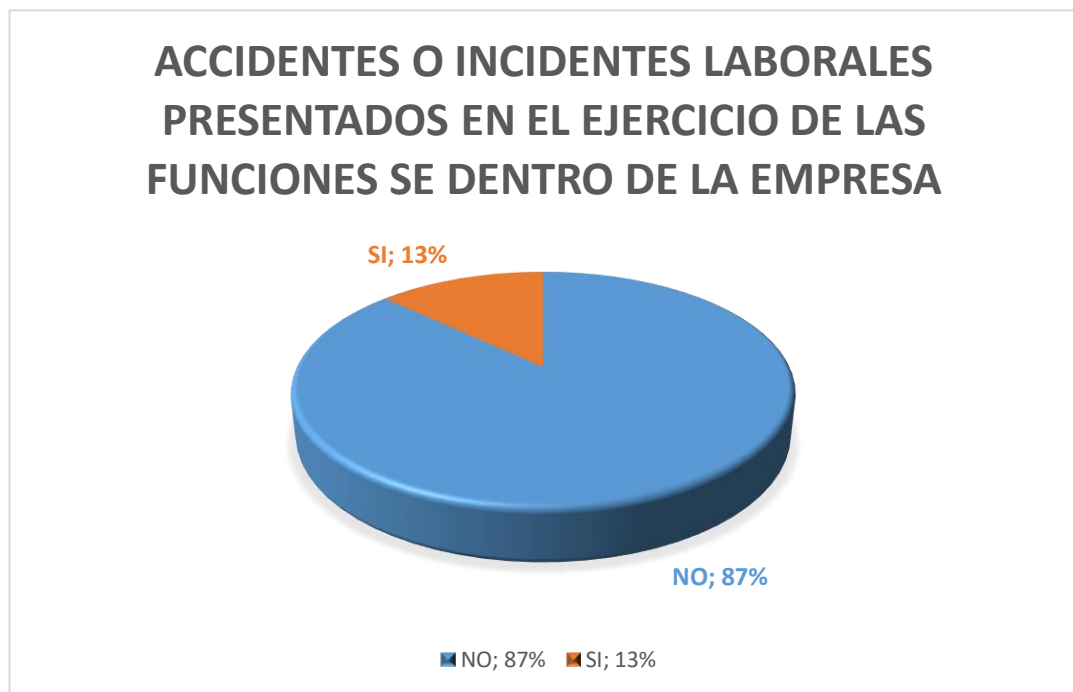


En el desarrollo de las funciones por parte de los empleados se puede observar que un 33% de ellos han presentado alguna problemática a su salud por parte de su trabajo, síntomas como: Alergia en la piel, Alergia en las manos y Sensibilidad en nariz y boca por otro lado un 67% de los empleados no sufre o padece ninguna molestia o enfermedad.



Las acciones que se llevan a cabo en cuanto al cómo proceder de su trabajo o la utilización de los distintos elementos de protección de una manera adecuada y que son necesarios así como de gran importancia, que inciden a través del conocimiento que puedan obtener a través de la capacitación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), ayudando a prevenir ciertas problemáticas de la salud de los empleados desarrollando estrategias y planes de acción que eviten de manera progresiva el que este tipo de enfermedades o negligencia en el uso idóneo de EPP (elementos de protección personal) a causa del desarrollo de funciones laborales se presente ya sea en la actualidad o hacia un futuro.

Gráfico 16. ¿En el ejercicio de sus funciones se ha presentado un accidente laboral dentro de la empresa?



El 13% correspondiente a 2 de los empleados que mencionan haber experimentado en algún momento determinado tipo de accidente laboral, sobre los cuales se adjudica el acompañamiento y rápida acción de la empresa, actuando de manera responsable y atenta con sus colaboradores teniendo en cuenta la inmediatez según la gravedad de la situación que se presente, al contrario, el 87%, correspondiente al 13 de los empleados encuestados los cuales infieren el no haber experimentado algún caso de este tipo ante la presencia de accidentes en una empresa o cualquier otro lugar donde desempeñen sus labores, existen riesgos que pueden presentarse o surgir en el momento menos esperado así como de manera inminente.

Si bien es cierto que se pueden contrarrestar o disminuir de manera notable dichos accidentes, con la implementación de un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) en la organización, se vería reflejada la gestión, fortalecimiento y cumplimiento con lo que establece la normatividad y marco legal por parte de la empresa para este y muchos casos de accidentalidad, también concientizando y enfatizando en el correcto uso y manejo de diferentes elementos, materiales, herramientas y/o espacios que puedan afectar el bienestar del personal tanto administrativo como operativo.

Para las empresas es importante contar con cada uno de sus trabajadores al 100% de su capacidad laboral. Los cuales deben prestar sus servicios en óptimas condiciones para el desarrollo de sus actividades diarias, para ello la necesidad en cuanto a la atención de manera inmediata y urgente, así como el procurar la respectiva prioridad según lo requiera cada caso en específico.

## 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. PRIMER OBJETIVO

Identificación y revisión de la legislación que actualmente aplica para el sistema general de salud y seguridad en el trabajo.

En representación de los lineamientos normativos y técnicos para la implementación y desarrollo del SG-SST se establece una matriz legal la cual está conformada por una serie de requisitos y normas que regulan y controlan las actividades ya sean propias o inherentes de la actividad productiva de una empresa representada de la siguiente manera:

Cuadro 4. Matriz Legal.

<b>MATRIZ LEGAL – SG SST</b>				
<b>TIPO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>TITULO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO</b>
Resolución	8321 de 1983.	Por el cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y bienestar de	Coordinador de Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entiéndese como CONTAMINACION POR RUIDO cualquier emisión de sonido que afecte adversamente la salud o seguridad de los seres humanos, la propiedad o el disfrute de la misma.</li> <li>• Para prevenir y controlar las molestias, las alteraciones y las pérdidas auditivas ocasionadas en la población por la emisión</li> </ul>

		las personas por causa de la producción y emisión de ruidos.		<p>de ruido, se establecen los niveles sonoros máximos permisibles incluidos en la siguiente tabla</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">ZONAS RECEPTORAS</th> <th colspan="2">NIVEL DE PRESION SONORA EN dB(A)</th> </tr> <tr> <th>Período diurno</th> <th>Período nocturno</th> </tr> <tr> <th>7:01 A.M. - 9:00 P.M.</th> <th>9:01 PM. - 7:00 A.M.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Zona I Residencial</td> <td>65</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>Zona II Comercial</td> <td>70</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Zona III Industrial</td> <td>75</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>Zona IV de tranquilidad</td> <td>45</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los propietarios o personas responsables de fuentes emisoras de ruido están en la obligación de evitar la producción de ruido que pueda afectar y alterar la salud y el bienestar de las personas lo mismo que de emplear los sistemas necesarios para su control con el fin de asegurar niveles sonoros que no contaminen las áreas aledañas habitables. Deberán proporcionar a la autoridad sanitaria correspondiente la información que se les requiera respecto a la emisión de ruidos contaminantes.</li> <li>Los establecimientos, locales y áreas de trabajo, se ubicarán o construirán según lo establecido en el Reglamento de Zonificación de cada localidad y cumpliendo con los niveles sonoros permisibles que se indican en el Capítulo II, de tal forma que los ruidos que se produzcan no contaminen las zonas próximas.</li> </ul>	ZONAS RECEPTORAS	NIVEL DE PRESION SONORA EN dB(A)		Período diurno	Período nocturno	7:01 A.M. - 9:00 P.M.	9:01 PM. - 7:00 A.M.	Zona I Residencial	65	45	Zona II Comercial	70	60	Zona III Industrial	75	75	Zona IV de tranquilidad	45	45
ZONAS RECEPTORAS	NIVEL DE PRESION SONORA EN dB(A)																						
	Período diurno	Período nocturno																					
	7:01 A.M. - 9:00 P.M.	9:01 PM. - 7:00 A.M.																					
Zona I Residencial	65	45																					
Zona II Comercial	70	60																					
Zona III Industrial	75	75																					
Zona IV de tranquilidad	45	45																					
Resolución	2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinador de Gestión Humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento</li> </ul>																			

		<p>o de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Paritario de Salud Ocupacional</li> </ul>	<p>estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes</li> <li>• Cada Comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el artículo 20 de esta Resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos.</li> <li>• El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.</li> <li>• Los miembros del Comité serán elegidos por un año al cabo del cual podrán ser reelegidos.</li> <li>• El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.</li> <li>• 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.</li> <li>• El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité sesionará con los miembros presentes y sus</li> </ul>
--	--	---	---	--

				<p>decisiones tendrán plena validez.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador designará anualmente al presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al secretario de entre la totalidad de sus miembros.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.</li> <li>b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.</li> <li>c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes;</li> <li>d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.</p> <p>e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado;</p> <p>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;</p> <p>g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial</p> <p>h. Servir como organismo de coordinación entre el 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;</p> <p>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;</p> <p>j. Elegir al secretario del Comité,</p> <p>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</p>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son obligaciones del empleador <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité de acuerdo con lo ordenado en el artículo 20 de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.</li> <li>b. Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial;</li> <li>c. Designar al presidente del Comité</li> <li>d. Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité;</li> <li>e. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informar las decisiones tomadas al respecto.</li> </ul> </li> <li>• Son obligaciones de los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.</li> <li>b. Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa;</li> <li>c. Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.</li> </ul> </li> </ul>
Decreto	1295 de 1994	Por el cual se determina la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos,</li> </ul>



		<p>organización y administración del sistema General de Riesgos Profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<p>destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.</li> <li>b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.</li> <li>c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.</li> <li>d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.</li> </ul> </li> <li>• El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---	--

				<p>b) Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.</p> <p>c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>d) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.</p> <p>e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto.</p> <p>f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.</p> <p>g) Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.</p> <p>h) Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.</p> <p>i) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto.</p> <p>j) Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o a cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al Sistema General de Riesgos Profesionales que por este decreto se organiza.</p> <p>k) La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.</p>
--	--	--	--	--

				<p>l) Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.</p> <p>Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;</li> <li>b) Servicios de hospitalización;</li> <li>c) Servicio odontológico;</li> <li>d) Suministro de medicamentos;</li> <li>e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;</li> <li>f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende;</li> <li>g) Rehabilitaciones física y profesional;</li> <li>h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones asistenciales.</li> </ul> <p>Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;</li> <li>b) Servicios de hospitalización;</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>c) Servicio odontológico;</p> <p>d) Suministro de medicamentos;</p> <p>e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;</p> <p>f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende;</p> <p>g) Rehabilitaciones física y profesional;</p> <p>h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales.</li> <li>• Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.</li> <li>• La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos profesionales.</li> <li>• Riesgos Profesionales.</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedad Profesional.</li> </ul> <p>Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En forma obligatoria: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos;</li> <li>2. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, y</li> <li>3. Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución, cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• Obligaciones del Empleador.</li> </ul> <p>El empleador será responsable:</p>
--	--	--	--	---

				<p>a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;</p> <p>b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;</p> <p>c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;</p> <p>d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;</p> <p>e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;</p> <p>f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;</p> <p>g) Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y</p> <p>h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones del Empleador.</li> </ul> <p>El empleador será responsable:</p>
--	--	--	--	---

				<p>a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;</p> <p>b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;</p> <p>c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;</p> <p>d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;</p> <p>e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;</p> <p>f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;</p> <p>g) Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y</p> <p>h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corresponde al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas, tendientes a la aplicación del programa permanente de salud ocupacional.</li> <li>• Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos profesionales.</li> <li>• Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto, deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.</li> <li>• Los informes y estudios sobre actividades de riesgo adelantados por las entidades administradoras de riesgos profesionales son de conocimiento público, así versen sobre temas específicos de una determinada actividad o empresa.</li> <li>• Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.</li> </ul>
--	--	--	--	---



				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.</li> </ul> <p>Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité paritario de salud ocupacional de las empresas.</li> </ul> <p>A partir de la vigencia del presente Decreto, el comité paritario de medicina higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:</p> <p>a) Se aumenta a dos años el período de los miembros del comité.</p> <p>c) El empleador se obligará 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Sistema General de Riesgos Profesionales es orientado, regulado, supervisado, vigilado y controlado por el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</li> </ul> <p>Está dirigido e integrado por:</p> <p>a) Organismos de dirección, vigilancia y control:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.</li> </ol>
--	--	--	--	--

				<p>2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de Salud.</p> <p>b) Entidades administradoras del sistema A.R.P.:</p> <p>1. El Instituto de Seguros Sociales.</p> <p>2. Las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de seguro de riesgos profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Nacional de Salud Ocupacional.</li> </ul> <p>El Comité Nacional de Salud Ocupacional, creado mediante el Decreto 586 de 1983, será un órgano asesor del Consejo y consultivo de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Este comité se integra por:</p> <p>a) El subdirector de la Subdirección Preventiva de Salud Ocupacional de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;</p> <p>b) El subdirector de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud;</p> <p>c) El jefe de la dependencia competente de Salud Ocupacional o riesgos profesionales del Instituto de Seguros Sociales;</p> <p>d) El jefe de Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Salud;</p> <p>e) Un representante de las entidades administradoras de riesgos profesionales;</p> <p>f) Dos representantes de los trabajadores; y,</p>
--	--	--	--	---

				<p>g) Dos representantes de los empleadores.</p> <p>Este comité cumplirá con las funciones que venía ejecutando.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidades Administradoras.</li> </ul> <p>A partir de la vigencia del presente Decreto, el Sistema General de Riesgos Profesionales solo podrá ser administrado por las siguientes entidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El Instituto de Seguros Sociales.</li> <li>b) Las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de seguro de riesgos profesionales.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones de las entidades administradoras de riesgos profesionales.</li> </ul> <p>Las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La afiliación;</li> <li>b) El registro:</li> <li>c) El recaudo, cobro y distribución de las cotizaciones de que trata este Decreto;</li> <li>d) Garantizar a sus afiliados, en los términos de este Decreto, la prestación de los servicios de salud a que tienen derecho;</li> <li>e) Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas, determinadas en este Decreto;</li> </ol>
--	--	--	--	--

				<p>f) Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales;</p> <p>g) Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial;</p> <p>h) Establecer las prioridades con criterio de riesgo para orientar las actividades de asesoría de que trata el artículo 39 de este Decreto;</p> <p>i) Vender servicios adicionales de salud ocupacional de conformidad con la reglamentación que expida el gobierno nacional.</p>
Decreto	1530 de 1996	Por el cual se Reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.</li> </ul> <p>Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, 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 Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidades administradoras de riesgos profesionales. Para adelantar las labores de prevención, promoción y control previstas en el Decreto-ley 1295 de 1994, las ARP., deberán semestralmente ante la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales:</li> </ul>

				<p>1. Organización y personal idóneo con que cuenta su departamento de Riesgos Profesionales.</p> <p>2. Relación de equipos, laboratorios e instalaciones, propios o contratados, que serán utilizados para la prestación de los servicios de Promoción, Prevención e Investigación.</p> <p>3. Infraestructura propia o contratada, que garantice el cubrimiento para sus afiliados de los servicios de rehabilitación, de prevención, de promoción y de asesoría que les compete.</p> <p>4. Proyección y ampliación de los servicios a que se refieren los numerales anteriores, relacionada con cálculos de incremento de cobertura durante el período fijado por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales.</p> <p>5. Copia de los contratos vigentes que garanticen el cubrimiento para sus afiliados. de los servicios asistenciales, de prevención, de promoción y de asesoría, con las EPS, personas naturales o jurídicas legalmente reconocidas para tal fin.</p> <p>6. Relación de los programas, campañas y acciones de Educación, Prevención e Investigación que se acuerden desarrollar con la empresa al momento de la afiliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales. Será responsable del pago de las prestaciones de que trata el Decreto 1295 de 1994, la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir un accidente de trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional.</li> <li>• Contratación de los programas de salud ocupacional por parte de las empresas. Para el diseño y desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de las empresas, éstas podrán contratar</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>con la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentren afiliados, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de Salud Ocupacional y debidamente certificadas por autoridad competente.</p> <p>No obstante, lo anterior, el diseño y desarrollo del programa de Salud Ocupacional deberá acogerse a la reglamentación para el Programa y Evaluación del mismo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En su defecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARP., en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del Programa de Salud Ocupacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Los trabajadores permanentes y en emisión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Profesionales.</li> <li>• Programas de salud ocupacional que los protege. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrar: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.</li> <li>2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.</li> <li>3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional de la empresa usuaria.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Programa de Salud Ocupacional, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARP., a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad profesional.</li> <li>• El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentará y fomentará la conformación de comisiones nacionales integradas por representantes de los trabajadores, los empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el Sistema General de Riesgos Profesionales, cuyo objeto será la de hacer de instancias operativas de las políticas y orientaciones del sistema para la promoción y prevención de los Riesgos Profesionales por actividades de la economía nacional o por interés de tipo sectorial.</li> </ul>				
Decreto	1607 de 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>3</td> <td>4100</td> <td>01</td> <td>EMPRESAS DEDICADAS A LA CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA INCLUYE LA EMPRESAS DE SERVICIOS DE ACUEDUCTO Y/O ALCANTARILLADO, LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS BLANCAS.</td> </tr> </table>	3	4100	01	EMPRESAS DEDICADAS A LA CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA INCLUYE LA EMPRESAS DE SERVICIOS DE ACUEDUCTO Y/O ALCANTARILLADO, LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS BLANCAS.
3	4100	01	EMPRESAS DEDICADAS A LA CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA INCLUYE LA EMPRESAS DE SERVICIOS DE ACUEDUCTO Y/O ALCANTARILLADO, LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS BLANCAS.					
				Efectuada así la clasificación de la actividad económica, la administradora de riesgos profesionales deberá comunicarla a la Dirección General de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que ésta proceda a proponer la inclusión de la nueva actividad en la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.				

Ley	776 de 2002	Por la cual se dictan Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.</li> <li>• Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.</li> <li>• El Gobierno Nacional establecerá con carácter general un régimen para la constitución de reservas, que será igual para todas las Administradoras del Sistema, que permitan el cumplimiento cabal de las prestaciones económicas propias del Sistema.</li> <li>• Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.</li> <li>• Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.</li> </ul>
-----	-------------	---	--	---



				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.</li> <li>• Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado.</li> <li>• La declaración, evaluación, revisión, grado y origen de la incapacidad permanente parcial serán determinados por una comisión médica interdisciplinaria, según la reglamentación que para estos efectos expida el Gobierno Nacional.</li> <li>• Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a que se le reconozca una indemnización en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.</li> <li>• Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.</li> <li>• Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sobreviene la muerte del afiliado, o muere un pensionado por riesgos profesionales, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes las personas descritas en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, y su reglamentario.</li> <li>• Monto de la pensión de sobrevivientes en el sistema general de riesgos profesionales.</li> </ul> <p>El monto mensual de la pensión de sobrevivientes será, según sea el caso:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Por muerte del afiliado el setenta y cinco por ciento (75%) del salario base de liquidación;</li> <li>b) Por muerte del pensionado por invalidez el ciento por ciento (100%) de lo que aquel estaba recibiendo como pensión.</li> </ol> <p>Cuando el pensionado disfrutaba de la pensión reconocida con fundamento en el literal c) del artículo 10 de la presente ley la pensión se liquidará y pagará descontando el quince por ciento (15%) que se le reconocía al causante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado de entidades administradoras de riesgos profesionales. El artículo 33 del Decreto-ley 1295 de 1994 quedará así:</li> <li>• Los empleadores afiliados al ISS pueden trasladarse voluntariamente después de (2) años, contados desde la afiliación inicial o en el último traslado; en las demás Administradoras de Riesgos Profesionales, de acuerdo al Decreto 1295 de 1994 en un (1) año. Los efectos de traslado</li> </ul>
--	--	--	--	---

				serán a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el traslado, conservando la empresa que se traslada la clasificación y el monto de la cotización por los siguientes tres (3) meses.
Ley	1010 2006	del	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.</li> <li>• Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.</li> <li>• En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maltrato laboral.</li> <li>2. Persecución laboral.</li> <li>3. Discriminación laboral.</li> <li>4. Entorpecimiento Laboral</li> <li>5. Inequidad laboral</li> <li>6. Desprotección laboral</li> </ol> </li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.</li> <li>2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.</li> <li>3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:  Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.  Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.</li> </ul>
Resolución	2346 del 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida;  Que el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de</li> </ul>

				<p>rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campo de aplicación.</li> </ul> <p>La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.</li> <li>2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).</li> <li>3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.</li> </ol> <p>El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.</p> </li> <li>• El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.</p> <p>El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.</p> <p>En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación. A. Evaluaciones médicas periódicas programadas <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluaciones médicas periódicas programadas</li> <li>2. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación</li> </ol> </li> <li>• Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.</li> </ul> <p>Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.</p> <p>El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información básica requerida para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Para realizar las evaluaciones</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.</li> <li>2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.</li> <li>3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanto en las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.</li> <li>• Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución.</li> <li>• Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud, según se requiera.</li> </ul> <p>Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán</p>
--	--	--	--	---



				<p>analizados por el médico en la respectiva evaluación médica ocupacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEI), recomendados por la ACGIH.</li> </ul> <p>En los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de IARC. Cuando se trate de exposición a agentes causantes de neumoconiosis, se deberán atender los criterios de OIT. Para el seguimiento de los casos de enfermedades causadas por agentes biológicos, se deben tener en cuenta los criterios de la CDC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.</li> <li>• La Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado o se vaya a afiliarse el trabajador, tendrán la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general. Para tal efecto, las entidades o los médicos contratados por el empleador para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, deberán remitirlas dentro de los dos (2) meses siguientes a su realización.</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya.</li> </ul> <p>El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la historia clínica ocupacional se debe llevar un registro de las evaluaciones médicas realizadas, el cual deberá contener: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación del trabajador, tipo y fecha de evaluación.</li> <li>2. Identificación de la entidad o persona que realizó la evaluación.</li> <li>3. Valoraciones o pruebas complementarias realizadas.</li> <li>4. Datos del profesional o del prestador de servicios de salud ocupacional a los que sea remitida la persona y fecha de remisión.</li> </ol> </li> </ul>
Resolución	1401 2007	del	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía</li> </ul>

		accidentes de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<p>solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Incidente de trabajo</li> <li>b) Investigación de accidente o incidente</li> <li>c) Causas básicas</li> <li>d) Causas inmediatas</li> <li>e) Aportantes</li> <li>f) Accidente grave</li> </ul> </li> <li>• Obligaciones de los aportantes: Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución.</li> <li>• Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.</li> </ul>
--	--	------------------------	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales: Desarrollar e implementar una metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y suministrarla a los aportantes.</li> <li>• El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Contenido del informe de investigación. El documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente o accidente deberá contener todas las variables y códigos del informe de accidente de trabajo, establecidos en la Resolución 156 de 2005 o la norma que la sustituya, modifique o adicione,</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>en cuanto a información del aportante, del trabajador accidentado y datos sobre el accidente.</p> <p>Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario, además, que en el informe de investigación se detallan características específicas sobre tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada, lesión precisa que sufrió el117 trabajador; agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el evento. Respecto del agente de la lesión, se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y las demás que se consideren necesarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3º de la presente resolución.</li> </ul> <p>Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, está la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.</p> <p>Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso.</p>
--	--	--	--	---

Resolución	2646 2008	del	<p>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.</li> <li>• La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.</li> <li>• Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.</li> <li>• Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.</li> <li>• La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer</li> </ul>
------------	--------------	-----	---	---

				<p>acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.</li> <li>b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.</li> <li>c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.</li> <li>d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.</li> <li>e) e) Acceso a servicios de salud.</li> </ul> </li> <li>• Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.</li> <li>• Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>Las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.</li> <li>• Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.</li> </ul> <p>Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales.</p> <p>Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.</li> </ul> <p>Adoptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección</p>
--	--	--	--	--



				<p>General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez, corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial.</li> </ul>
Ley	1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>• Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.</li> <li>• Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un</li> </ul>

				<p>proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En forma obligatoria: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.</li> <li>2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).</li> <li>3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>5. Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.</p> <p>6. Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.</p> <p>7. Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente.</p> <p>b) En forma voluntaria: Los trabajadores independientes y los informales, diferentes de los establecidos en el literal a) del presente artículo, podrán cotizar al Sistema de Riesgos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte de información de actividades y resultados de promoción y prevención. La Entidad Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar al Ministerio de Trabajo un reporte de actividades que se desarrollen en sus empresas afiliadas durante el año y de los resultados logrados en</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales como resultado de sus medidas de prevención. Dichos resultados serán el referente esencial para efectos de la variación del monto de la cotización, el seguimiento y cumplimiento se realizará conforme a las directrices establecidas por parte del Ministerio de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de incumplimiento de Administradoras de Riesgos Laborales de los servicios de promoción y prevención establecidos en la normatividad vigente, el empleador o contratante informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la verificación y decisión correspondiente, cuya segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.</li> <li>• Supervisión de las empresas de alto riesgo. Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio de trabajo, supervisarán en forma prioritaria y directamente o a través de terceros idóneos, a las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del Programa de Salud Ocupacional según el Sistema de Garantía de calidad, los Sistemas de Control de Riesgos Laborales y las Medidas Especiales de Promoción y Prevención.</li> <li>• Fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas en el país. Las Entidades Administradoras de Riesgos laborales fortalecerán las actividades de promoción y prevención en las micro y pequeñas empresas que presentan alta siniestralidad o están clasificadas como de alto riesgo.</li> <li>• Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. Para efectos de operar el Sistema Obligatorio de Garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, que deberán cumplir los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad, que se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo a la 11 o e reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes.</li> <li>• Inspección, vigilancia y control en prestaciones económicas. Frente a las controversias presentadas ante la calificación en primera oportunidad solo procede el envío a las Juntas de Calificación de Invalidez conforme a lo establecido en el artículo 142 del Decreto número 19 de 2012. Adicional a las competencias establecidas en los artículos 84 y 91 del Decreto número 1295 de 1994, corresponde a la Superintendencia Financiera, sancionar a las Administradoras de Riesgos Laborales, cuando incumplan los términos y la normatividad que regula el pago de las prestaciones económicas.</li> <li>• Salud Ocupacional del Magisterio. El Ministerio de Educación Nacional y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio establecerán el Manual de Calificación de Invalidez y tabla de enfermedades laborales para los docentes afiliados a dicho fondo. Igualmente establecerá la implementación de los programas de salud ocupacional, los comités paritarios de salud ocupacional, las actividades de promoción y prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica. La adopción y puesta en marcha de lo anterior no afectará en nada el régimen especial de excepción en salud que de acuerdo con el artículo 279 de la ley 100 de 1993 está vigente para los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. las anteriores actividades se reglamentarán en el término de un año por el Ministerio de Educación Nacional, contado a partir de la vigencia de la presente ley.</li> </ul>
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flujo de recursos entre el Sistema de Riesgos Laborales y el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Para garantizar el adecuado y oportuno flujo de recursos entre los Sistemas de Riesgos Laborales y de Seguridad Social en Salud, se aplicarán las siguientes reglas, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto-Ley 1295 de 1994</li> <li>• Modifíquese el literal d), y adiciónese un párrafo al artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 así: d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.</li> <li>• Reporte de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral. Cuando el Ministerio del Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (IU) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente.</li> </ul>
Resolución	652 de 2012	Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo <u>14</u> de la Resolución número 2646 de 2008.</li> </ul>

		públicas y empresas privadas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.</li> <li>• El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.</li> <li>• Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.</li> <li>• El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.</li> </ul> <p>El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.</li> <li>2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.</li> <li>3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</li> </ol>
--	--	-------------------------------	--	---

				<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</li> <li>5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</li> <li>6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</li> <li>7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</li> <li>8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.</li> <li>9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.</li> </ol>
--	--	--	--	---



				<p>10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente.</li> <li>• El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo.</li> <li>• El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.</li> <li>• Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.</li> </ul> <p>Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.</p>

Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Coordinador de Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Ministerio de Trabajo mediante Resolución <a href="#">652</a> de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.</li> <li>• El Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.</li> <li>• Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.</li> <li>• Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.</li> <li>• El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.</li> <li>• Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.</li> </ul>
------------	--------------	---	-------------------------------	--

				<ul style="list-style-type: none"><li>• El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.</li></ul>
--	--	--	--	---

Decreto	723 de 2013	<p>Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El presente decreto tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.</li> <li>• El presente decreto se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, conforme a lo previsto en el numeral 1 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012.</li> <li>• Para efectos del presente decreto, se asimilan como de alto riesgo, aquellas actividades correspondientes a las clases IV y V a que hace referencia el Decreto-ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.</li> <li>• Las personas a las que se les aplica el presente decreto, para efectos de su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen el derecho a la libre escogencia de su Administradora de Riesgos Laborales, debiendo afiliarse a una sola.</li> <li>• El trabajador dependiente que simultáneamente suscriba uno o más contratos de prestación de servicios civiles, comerciales o administrativos, entre otros, en calidad de contratista, debe</li> </ul>
---------	-------------	---	--	--

				<p>seleccionar la misma Administradora de Riesgos Laborales en la que se encuentre afiliado como trabajador dependiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto del presente decreto, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.</li> <li>• La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación; para tal efecto, dicha afiliación al Sistema debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada.</li> <li>• Los contratantes deberán presentar la declaración de novedades previsibles en forma anticipada a su ocurrencia; aquellas novedades no previsibles, se reportarán el día de su ocurrencia o máximo el día hábil siguiente a aquel en el cual se tenga conocimiento.</li> </ul> <p>La declaración de novedades por parte de los contratantes deberá hacerse mediante formulario físico o electrónico, según el formato que adopte el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los contratistas afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen derecho a las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en la legislación vigente.</li> <li>• La Administradora de Riesgos Laborales deberá verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista, para lo cual, podrá pedir copia del contrato firmado y en caso de encontrar inconsistencia realizará la reclasificación, de lo cual deberá informar al contratante para efectos de la reliquidación y pago de las cotizaciones, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• La base para calcular las cotizaciones de las personas a las que les aplica el presente decreto no será inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes y debe corresponder a la misma base de cotización para los Sistemas de Salud y Pensiones.</li> <li>• El contratante deberá verificar el pago mensual de aportes por parte de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>• Las Entidades o Instituciones públicas o privadas contratantes y los contratistas, según corresponda, deberán realizar el pago mensual de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales de manera anticipada, dentro de los términos previstos por las normas vigentes.</li> <li>• Al contratista le corresponde pagar de manera anticipada, el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III, conforme la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.</li> <li>• Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</li> <li>2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.</li> <li>3. Realizar actividades de prevención y promoción.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica el presente decreto.</li> <li>7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procurar el cuidado integral de su salud.</li> <li>2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.</li> <li>3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</li> <li>4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p> <p>6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales para con sus trabajadores independientes afiliados serán las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales al trabajador independiente.</li> <li>2. Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en el presente decreto.</li> <li>3. Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>4. Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.</li> <li>5. Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.</li> <li>6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.</li> <li>7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	---



				<p>8. Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.</p> <p>9. Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y los contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.</p> <p>10. Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante.</li> <li>• El contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica el presente decreto en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad.</li> <li>• Para efectos de la aplicación del presente decreto, la inspección, vigilancia y control se realizará de la siguiente manera:</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>1. Las actividades de salud de las Administradoras de Riesgos Laborales estarán sujetas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud, conforme al artículo 121 de la Ley 1438 de 2011.</p> <p>2. El incumplimiento de los términos y la normativa que regula el pago de las prestaciones económicas de las personas a las que se les aplica el presente decreto será sancionado por la Superintendencia Financiera de Colombia, conforme al artículo 15 de la Ley 1562 de 2012.</p> <p>3. El incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo, será sancionado por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995 y los artículos 13, 30 y 32 de la Ley 1562 de 2012.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En virtud de lo establecido en el párrafo 3° del artículo 7° de la Ley 1562 de 2012, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán acoger las instrucciones y criterios técnicos que establezca la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, UGPP, para el cumplimiento de sus funciones de cobro de los aportes, cobro persuasivo y recaudo y enviarán a dicha Unidad con la periodicidad y condiciones técnicas que esta determine, la información relativa al desarrollo de tales funciones sobre las obligaciones en mora que se hayan originado con acciones propias o hallazgos remitidos por dicha entidad.</li> </ul>
Decreto	477 de 2014			

		<p>Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De acuerdo con el precitado artículo, el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales;</li> </ul> <p>Que, en este sentido, se requiere adoptar la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las Sesiones números 71 y 74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013, respectivamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: I) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y II) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.</li> <li>• Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.</li> <li>2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección II Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez.</li> </ul> <p>Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección II Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.</p> <p>Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección II Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
Decreto	1072 de 2015 (Actualización 03 de agosto de 2022)	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> <li>•</li> </ul>	<p>Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.</p>

				<p>El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.</li> </ul> <p>La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo tiene por objeto la administración del servicio público de empleo y la red de prestadores del servicio público de empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos, para la gestión y colocación del empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposiciones generales sobre el contrato individual de trabajo <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renovación automática contratos mayores a 30 días</li> <li>2. Contratos iguales o inferiores a 30 días.</li> <li>3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente.</li> <li>4. Terminación del contrato por reconocimiento de pensión.</li> <li>5. Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Cierre de empresa.</li> <li>7. Sanción disciplinaria al trabajador</li> <li>• Jornada de trabajo, descanso obligatorio, vacaciones y recreación <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario</li> <li>2. Registro del trabajo suplementario</li> <li>3. Excepciones en casos especiales.</li> <li>4. Actividades ininterrumpidas.</li> <li>5. Indicación fecha para tomar las vacaciones</li> <li>6. Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación.</li> <li>7. Programas recreativos, culturales o de capacitación.</li> <li>8. Base de liquidación cesantías.</li> <li>9. Intereses de cesantías.</li> <li>10. Liquidación y pago de intereses de cesantías</li> </ul> </li> <li>• Disposiciones generales en riesgos laborales <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Entidades Administradoras de Riesgos Laborales</li> <li>2. Desarrollo de programas y acciones de prevención.</li> <li>3. Contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>4. Conformación de comisiones.</p> <p>5. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliación al sistema de riesgos laborales</li> <li>• Afiliación colectiva en el Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>• Afiliación, cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividades de alto riesgo.</li> <li>2. Selección de la Administradora de Riesgos Laborales.</li> <li>3. Afiliación por intermedio del contratante.</li> <li>4. Novedades en el Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>5. Cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales</li> <li>6. Cotización según clase de riesgo.</li> <li>7. Ingreso base de liquidación</li> <li>8. Obligaciones del contratante.</li> <li>9. Obligaciones del contratista.</li> <li>10. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales.</li> <li>11. Exámenes médicos ocupacionales.</li> </ol>
--	--	--	--	--

				<p>12. Alternativas de ejecución de las actividades de promoción y prevención a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <p>13. Estadísticas de accidentalidad.</p> <p>14. Inspección, vigilancia y control.</p> <p>15. Mecanismos de seguimiento y control.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotizaciones en el sistema de riesgos laborales <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Base de Cotización.</li> <li>2. Monto de las cotizaciones.</li> <li>3. Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas.</li> <li>4. Formulario de novedades.</li> <li>5. Plazo para el pago de las cotizaciones.</li> <li>6. Acciones de cobro.</li> <li>7. Centro de trabajo.</li> <li>8. Fundamento de la reclasificación.</li> <li>9. Remisión de los estudios de reclasificación.</li> </ol> </li> <li>• Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objeto y campo de aplicación.</li> <li>2. Definiciones.</li> <li>3. Seguridad y salud en el trabajo (SST).</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	--



				<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).</li> <li>5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).</li> <li>6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).</li> <li>7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).</li> <li>8. Obligaciones de los empleadores.</li> <li>9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL).</li> <li>10. Responsabilidades de los trabajadores.</li> <li>11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.</li> <li>12. Documentación</li> <li>13. Conservación de los documentos.</li> <li>14. Comunicación.</li> <li>15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.</li> <li>16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. L</li> <li>17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.</li> <li>18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.</li> </ol>
--	--	--	--	---

				<p>19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST</p> <p>20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.</p> <p>21. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.</p> <p>22. Gestión de los peligros y riesgos.</p> <p>23. Medidas de prevención y control.</p> <p>24. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</p> <p>25. Gestión del cambio.</p> <p>26. Adquisiciones.</p> <p>27. Contratación.</p> <p>28. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST.</p> <p>29. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>30. Revisión por la alta dirección.</p> <p>31. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> <p>32. Acciones preventivas y correctivas.</p> <p>33. Mejora continua.</p> <p>34. Capacitación obligatoria.</p>
--	--	--	--	--

				<p>35. Constitución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>36. Sujeción de otras entidades gubernamentales.</p> <p>37. Servicios privados de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>38. Responsabilidades de los servicios privados de Salud y Seguridad en el Trabajo.</p> <p>39. Contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Características del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.</li> <li>2. Sistema de Estándares Mínimos.</li> <li>3. Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.</li> <li>4. Sistema de acreditación.</li> <li>5. Sistema de Información para la Calidad.</li> <li>6. Objetivos del Sistema de Información para la Calidad</li> <li>7. Suministro de información</li> <li>8. Características del Sistema de Información para la Calidad.</li> <li>9. Competencias en la organización del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo de riesgos laborales.             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administración del fondo.</li> <li>2. Obligaciones de las entidades administradores del fondo de riesgos laborales.</li> <li>3. Recursos del fondo de riesgos laborales.</li> </ol> </li>   <li>• Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objeto.</li> <li>2. Campo de aplicación.</li> <li>3. Principios</li> <li>4. Proporcionalidad y razonabilidad.</li> <li>5. Criterios para graduar las multas</li> <li>6. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores.</li> <li>7. Obligatoriedad de incluir los criterios para graduar las multas.</li> <li>8. Plan de mejoramiento.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	---

				<p>9. Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo.</p> <p>10. Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo.</p> <p>11. Términos de tiempo para suspensión de actividades o cierre definitivo de empresa por parte de los directores territoriales.</p> <p>12. Procedimiento para la imposición de la medida de cierre o suspensión de actividades.</p> <p>13. Paralización o prohibición inmediata de trabajos y tareas.</p> <p>14. Respeto de los derechos laborales y prestaciones sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de prevención de accidentes mayores <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definiciones.</li> <li>2. Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM.</li> <li>3. Listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores y cantidades umbral.</li> <li>4. Registro de instalaciones clasificadas.</li> <li>5. Sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores.</li> <li>6. Plan de emergencias y contingencias PEC.</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Informe de seguridad.</li> <li>8. Registro y reporte de incidentes y accidentes mayores.</li> <li>9. Investigación de incidentes y accidentes mayores.</li> <li>10. Inspección, vigilancia y control.</li> <li>11. Información disponible al público.</li> <li>12. Intercambio de información relacionada con accidentes mayores que puedan tener impacto transfronterizo.</li> <li>13. Información con fines de gestión territorial del riesgo.</li> <li>14. Información con fines de ordenamiento territorial.</li> <li>15. Obligaciones del responsable de la instalación clasificada.</li> <li>16. Obligaciones de los trabajadores.</li> <li>17. Mesa Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM.</li> <li>18. Integración de la Mesa Técnica interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores – MIPPAM</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>19. Funciones de la Mesa Técnica interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM.</p> <p>20. Secretaría Técnica.</p> <p>21. Régimen de transición.</p>
Resolución	0312 del 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>• El Sistema de Estándares Mínimos es uno de los componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. A su vez, el parágrafo 1° de dicho artículo establece que el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del mencionado Sistema de Garantía de Calidad, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar y que dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.</li> </ul> <p>parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del Sistema de Gestión de SST, está la garantizar que opera bajo</p>

				<p>el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>Que mediante la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, se definieron los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para empleadores y contratantes y que en el proceso de implementación de los Estándares Mínimos se ha identificado la necesidad de realizar ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.</p> <p>Que conforme a todo lo. anteriormente expuesto, se hace necesario definir los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.</li> <li>• Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los</li> </ul>
--	--	--	--	---



				<p>cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campo de aplicación</li> </ul> <p>La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores</li> </ul> <p>Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:</p>
--	--	--	--	---

				ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE ONCE A CINCUENTA TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II Ó III	MODO DE VERIFICACIÓN
				Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:  El diseño del Sistema de Gestión de SST puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación	Solicitar documento so porte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.

					<p>virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	
				Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.	Solicitar documento soporte de asignación de recursos.
				Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago de pensión de trabajadores de alto riesgo.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente.

				<p>Conformación y funcionamiento del COPASST</p>	<p>Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST.</p>	<p>Solicitar actas de conformación, actas de reuniones e informes</p>
				<p>Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.</p>	<p>Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Solicitar actas de reuniones e informes del Comité de Convivencia Laboral</p>
				<p>Programa de capacitación</p>	<p>Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.</p>	<p>Solicitar el programa de capacitación y los soportes de la ejecución del mismo / planillas donde se evidencie la firma de los trabajadores participantes</p>
				<p>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada</p>	<p>Solicitar la política escrita y soportes de su divulgación</p>

					al COPASST y a todos los trabajadores.	
				Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga plan anual de trabajo
				Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido en la normatividad vigente: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas. Conceptos exámenes médicos ocupacionales Plan de emergencias Evidencias de actividades del COPASST. Afiliación a Seguridad Social	Revisar el archivo con los documentos soporte de acuerdo con la normatividad vigente.

					Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales	
				Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores	Solicitar documento que contenga el perfil sociodemográfico y el diagnóstico de condiciones de salud
				Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad

					<p>peligros/riesgos prioritarios.</p>	<p>con las prioridades que se identificaron con base en los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud</p>
				<p>Evaluaciones médicas ocupacionales</p>	<p>Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.</p>	<p>Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales</p>
				<p>Restricciones y recomendaciones médicas laborales</p>	<p>Cumplir las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad vigente. Entregar a quienes</p>	<p>Solicitar las recomendaciones emitidas por la EPS, o ARL y el soporte de la actuación de la empresa frente a las mismas.</p>

					<p>califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.</p>	<p>Solicitar soporte de recibido por parte de quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez, de los documentos que corresponde remitir al empleador para efectos del proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral</p>
				<p>Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	<p>Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los</p>	<p>Indagar con los trabajadores si se han presentado accidentes de</p>



				<p>accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.</p> <p>Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como (sic) las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <p>Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	<p>trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (FURAT) y el registro de enfermedades laborales (FUREL) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se</p>
--	--	--	--	---	---

						hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
				Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con la participación del COPASST.
				Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.	Solicitar documento donde se encuentre la identificación de peligros y valoración de riesgos. Solicitar evidencias de

						las medidas de control implementadas.
				Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.	Solicitar documento con los reportes del mantenimiento de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas realizado.
				Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.	Solicitar la evidencia de la entrega de elementos de protección personal y de la ejecución de las correspondientes capacitaciones.
				Plan de prevención, preparación	Elaborar el plan de prevención, preparación y	Solicitar el plan de prevención,

				y respuesta ante emergencias	respuesta ante emergencias.	preparación y respuesta ante emergencias y constatar evidencias de su divulgación.
				Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación
				Revisión por la alta dirección.	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados

				<div data-bbox="1089 155 1854 293" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: right;"> del Sistema de Gestión de SST. </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño e implementación del sistema de gestión de SST para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.</li> </ul> <p>El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados en riesgo I, II ó III, podrá ser realizado por tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.</p> <p>Estas actividades también podrán ser desarrollada (sic) por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo, asesoría y capacitación para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores</li> </ul> <p>Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, pueden contar con el apoyo y asesoría para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las siguientes personas:</p> <p>Las personas que estén certificadas con el curso virtual de cincuenta (50) horas según lo establecido en la Resolución 4927 del 2016 del Ministerio del Trabajo o la norma que la adicione o modifique y estén cursando último semestre en</p>
--	--	--	--	--

				<p>programas de formación en SST de nivel profesional, especialización o maestría y tengan vínculo laboral con la empresa de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, podrán realizar el diseño del Sistema de Gestión en SST, bajo la supervisión de un docente con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, sin costos para los empleadores o contratantes, este beneficio solo se da una vez por estudiante.</p> <p>Los gremios, cámaras de comercio, asociaciones de agricultores y de diferentes sectores o actividades económicas, las sociedades científicas, universidades, fundaciones, organismos internacionales e instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano, podrán brindar capacitación y asesoría para el diseño del Sistema de Gestión de SST a las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores de manera gratuita y con personal idóneo debidamente licenciado en SST, de acuerdo a la fuente de financiación específica de cada entidad.</p> <p>Las empresas contratantes que tengan empresas contratistas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, que presten servicios en sus sedes o instalaciones, podrán asesorar, capacitar y colaborar con el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre que cuenten con personal con formación de nivel profesional y posgrado en SST y licencia vigente y acrediten el curso virtual de cincuenta (50) horas establecido en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán brindar a las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, asesoría, asistencia y</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<p>acompañamiento técnico para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de SST</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándares Mínimos en el lugar de trabajo</li> <li>• Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>• Acreditación en SST</li> <li>• Obligaciones del empleador o contratante</li> <li>• De la afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones</li> <li>• Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos.</li> <li>• Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante</li> <li>• Tabla de Valores de los Estándares Mínimos</li> <li>• Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos</li> <li>• Planes de mejoramiento a solicitud del Ministerio del Trabajo</li> <li>• Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Estándares Mínimos para trabajadores en actividades de alto riesgo</li> <li>• Plan Estratégico de Seguridad Vial</li> <li>• Prevención de accidentes en industrias mayores</li> <li>• Aplicación de los Estándares Mínimos de SST.</li> <li>• Vigilancia delegada</li> <li>• Sanciones</li> <li>• Vigencia y derogatorias</li> </ul>
Resolución	350 de 2022	Por medio de la cual se adopta el protocolo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Gestión Humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objeto. Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales, culturales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución.</li> </ul>

		<p>general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de (SG – SST)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta resolución aplica a los habitantes del territorio nacional, a todos los sectores económicos, sociales y culturales del país y a las entidades públicas y privadas nacionales y territoriales que integran el Estado colombiano.</li> <li>• La vigilancia y cumplimiento de las normas dispuestas en esta resolución estará a cargo de las secretarías municipales, distritales y departamentales competentes según el sector, o la entidad que haga sus veces, sin perjuicio de la función de vigilancia sanitaria que deben realizar las secretarías de salud municipales, distritales y departamentales, y de la vigilancia que sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores realicen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, para que se adelanten las acciones correspondientes en el marco de sus competencias.</li> <li>• Los actores de cada sector, en el marco de sus competencias deberán adoptar e implementar las medidas contenidas en esta resolución a través de las acciones que las hagan efectivas. Corresponde a los habitantes del territorio nacional, en cumplimiento del protocolo que aquí se adopta, aplicar las medidas de autocuidado en el desarrollo de sus actividades, promover el cuidado mutuo orientando al cumplimiento de las medidas de bioseguridad.</li> <li>• Se deberán implementar las siguientes medidas generales: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medidas de autocuidado</li> <li>2. Cuidado de la salud mental</li> <li>3. Lavado e higiene de manos</li> <li>4. Distanciamiento físico</li> <li>5. Uso de tapabocas</li> </ol> </li> </ul>
--	--	--	---	---



				<p>6. Ventilación adecuada</p> <p>7. Limpieza y desinfección</p> <p>8. Manejo de residuos</p> <p>9. Comunicación del riesgo y cuidado de la salud</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada persona debe propender por el cuidado de sí mismo, de los seres queridos y de la sociedad en general, por tanto, le corresponde: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar con claridad las medidas de cuidado que requiere implementar para prevenir su contagio o el de otros, teniendo en cuenta aquellas que han demostrado ser eficientes desde la evidencia científica.</li> <li>2. Extremar las medidas de cuidado en el caso que alguno de los miembros de la familia presente alguna comorbilidad asociada a mayor riesgo de enfermedad grave por Covid-19</li> <li>3. Evitar el contacto con las demás personas, si identifica situaciones de riesgo para la transmisión del virus por COVID 19 o aglomeraciones.</li> <li>4. Generar condiciones que permitan materializar la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y a adolescentes a partir de prácticas de cuidado y autocuidado.</li> </ol> </li> <li>• Medidas a adoptar en el espacio público</li> </ul> <p>En el espacio público se deberá:</p>
--	--	--	--	--

				<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lavar las manos con agua y jabón, de no ser posible, utilice alcohol glicerinado o gel antibacterial, después de utilizar los medios de transporte público, vehículo particular, moto, bicicleta, patineta u otro.</li> <li>3. Higienizar antes y después de usar las superficies del mobiliario público, esto es, parques infantiles o gimnasios al aire libre con alcohol con una concentración mínima al 70% y lavar las manos con agua y jabón, de no ser posible, utilizar alcohol glicerinado mínimo al 60%.</li> <li>4. No desechar los tapabocas en los contenedores dispuestos en espacios públicos, en caso de ser necesario esparcirles alcohol, destruirlos y empacar en doble bolsa para que no se reutilicen.</li> <li>5. Evitar aglomeraciones en el espacio público, Si se presentan aglomeraciones imprevistas retirarse o alejarse del sitio.</li> <li>5. Mantener una actitud positiva en el espacio público, concentrarse en realizar las actividades planeadas, prestar atención constante a los posibles riesgos.</li> <li>6. Realizar actividades al aire libre: en parques, plazuelas, escenarios recreativos, malecones, playas, andenes peatonales, senderos, ciclovías, entre otros.</li> <li>7. Procurar no consumir alimentos en el mismo sitio de distribución con el fin de evitar aglomeraciones.</li> </ol>
--	--	--	--	--

## **4.2. SEGUNDO OBJETIVO**

Aplicar un diagnóstico inicial referente a la identificación y revisión de la legislación actual que resalta la obligatoriedad de la implementación del Sistema De Gestión, Seguridad y Salud En El trabajo (SG-SST) de acuerdo el decreto 1072 y la resolución 0312 de 2019 para la empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño.

### **4.2.1. Diagnostico**

La Empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño dedicada a la Administración Pública como Cooperativa de acueducto y aseo de carácter mixto cuenta , esta se encuentra clasificada como pequeña empresa contando con 11 a 50 colaboradores, quienes realizan constantemente sus labores de servicio público, domicilio de acueducto, alcantarillado, distribución municipal de agua para el consumo humano, captación de agua, procesamiento y almacenamiento como es la recolección de residuos líquidos, transporte y disposición final de los residuos.

La Empresa no cuenta con el diseño de implementación del Sistema De Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, porque no existen registros de divulgación con los empleados y tampoco cuenta con actualización apropiada de la estructura organizacional actual de la empresa.

los puestos de trabajo no cumplen con la normatividad de ergonomía y ambiente laboral en donde los trabajadores tengan un mejor desempeño al momento ejecutar sus actividades en el lugar de trabajo, es evidente que las funciones de cada trabajador no han sido signadas, no poseen uniformes aptos para el desarrollo del trabajo, las herramientas de trabajo limitan al trabajador porque no hay las suficientes, no rotulan debidamente las áreas de trabajo, falta de señalización de emergencia y además no se encuentran identificados los peligros y la evaluación de riesgo, no cuentan con los elementos de prevención en caso de que se presenten daños que pueden ser causados por el riesgo ambiental.

El Diseño Del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo, permite establecer bases necesarias para que el funcionamiento de la empresa sea más eficaz en cuanto a procedimientos de gestión documental y de archivo, de tal manera poder obtener en la estructura organizacional espacios y ambientes de trabajo que optimicen las condiciones del personal de la empresa, en donde se logre brindar un bienestar integral y la posibilidad de aumentar los índices de productividad y competitividad en los trabajadores. Con la implementación del SG-SST Se pueden lograr brigadas de emergencia, participación activa de simulacros de evacuación, sistemas de vigilancia epidemiológica y otras actividades que toda empresa constituida legalmente está obligada a tener.

A continuación, se dará a conocer el presente diagnóstico de los hallazgos encontrados. El desarrollo de la propuesta de implementación del Sistema De Gestión, Seguridad y Salud En El trabajo (SG-SST), se evidencia que las actividades de promoción y prevención que se enfocan al mejoramiento de las condiciones del trabajo y la salud de los trabajadores que actualmente no se han llevado a cabo de forma correcta. Con la anterior información se puede probar que hay desconocimiento de la norma del SG-SST por lo que conlleva al no cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el decreto 1072 de 2015 y 0312 del 2019. Es de gran vitalidad e importancia la implementación de las actividades de promoción y prevención enfocadas en capacitaciones, talleres, programas y otras actividades dirigidas al personal de la entidad que ayuden a minimizar los riesgos laborales y el conocimiento de los mismos, lo cuales pueden afectar la salud de los colaboradores y la calidad de vida desde el lugar de trabajo.

De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, los estándares mínimos se describen como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, por medio de los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de los colaboradores, los recursos que posee para su protección y los conocimientos que deben tener para su auto cuidado y así poder evitar cualquier riesgo laboral.

Dichos estándares tienen su clasificación de estricto cumplimiento que se clasifican en grupos de acuerdo al número de trabajadores y el nivel de riesgo de cada organización.

**Artículo 10. Diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.** El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados en riesgo I, II ó III, podrá ser realizado por tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

Estas actividades también podrán ser desarrollada (sic) por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.<sup>63</sup>

La Empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño.  
Se clasifica riesgo III y debe cumplir con los estándares mínimos en dicho artículo los cuales son los siguientes:

---

<sup>63</sup> Resolución 0312 de 2019. (en línea). En: safetya.co (consultada: 10 de marzo, de 2021). Disponible en la dirección electrónica: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/#a10>

1. El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por un técnico en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.
2. Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, pensión y riesgos profesionales.
3. Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.
4. Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST
5. Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo a la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.
6. Realizar la identificación de los peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL
7. Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

Dentro del diagnóstico se evidencia la realización de la evaluación inicial del cumplimiento de los estándares mínimos, según lo establecido en el decreto 0312 2019 para el SG-SST, se emplea el diligenciamiento de esta evaluación con el propósito de verificar, planear, identificar, actuar las prioridades para poder establecer un plan de trabajo. Este se logra elaborar asignándole una calificación con el fin de que este nos dé como resultado un puntaje para poder conocer la situación en la cual se encuentra la organización.

Cuadro 5. Estándares mínimos SG-SST.

<b>ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST</b>										
<b>TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN</b>										
Nombre de la Entidad: EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño.						Número de trabajadores directos: 5				
Nit de la Entidad: 900.253.845-7						Número de trabajadores contratistas:				
Realizado por: DIEGO CAMILO ORTEGA						Fecha de realización: 10/03/2021				
C O F I C A C I O N	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM ESTÁNDAR	PESO %	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
		JUSTIFICA	NO JUSTIFICA							
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	0	0.5
			Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0	
			Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	0	

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA	Trabajo (SG-SST) (4%)	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		Conformación COPASST / Vigía	0,5		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		Capacitación COPASST / Vigía	0,5		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		Conformación Comité de Convivencia	0,5		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
		Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y	1	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

		comunicada al COPASST/Vigía						
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	0	0
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	Evaluación de identificación de prioridades	1		0	0	0	0
	Plan Anual de Trabajo (2%)	Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	0	0	0
	Conservación de la documentación (2%)	Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0	0
	Rendición de cuentas (1%)	Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0	0
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y	Matriz legal	2		0	0	0	0



		salud en el trabajo (2%)								
		Comunicación (1%)	Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
		Adquisiciones (1%)	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
		Contratación (2%)	Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	5
			Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	0	
			Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	0	

		Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	0	
		Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0	
		Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	0	
		Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	0	
		Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras.	1		1	0	0	0	
		Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos y lixiviados.	1		1	0	0	0	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	2
Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	0		0	0	0		
Registro y análisis estadístico de Incidentes,		1	0		0	0	0		

		Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	0	0	0
		Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	0	3
		Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	0	

		Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0	0	0		
		Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0	0	0	0	2,5	
		Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0		
		Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0		
		Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	0	0		
		Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	0	0		
	Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5	0	0	0				
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y	Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0	0	0	0	0

		respuesta ante emergencias (10%)	Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0	0	0	0	0
			La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0	
			Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	
			Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	0	0
			Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	0	
			Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0	0	0	

		Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0	
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>					<b>18,5</b>
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</b>					<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST</b>				

Teniendo en cuenta la respectiva evolución de los estándares mínimos y tal como lo describe la resolución 0312 de 2019 en el artículo 28, se puede diagnosticar que la Empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño al no contar con la implementación del SG-SST, obtiene un puntaje menor al 60% en la evaluación dando como resultado una valoración crítica.

Figura 4. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> <li>Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.</li> <li>Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</li> </ul>

Fuente: Resolución 0312 de 2019 - <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/#a10>

Según el criterio de autoevaluación para la valoración correspondiente a los estándares mínimos establecidos y mediante un resultado desfavorable para la

empresa con un 18,5 de puntaje, en cuanto al cumplimiento de la norma sobre un margen de 100 puntos, resultado el cual posiciona a la entidad en un nivel “crítico”, para lo cual se establecen las disposiciones a seguir mediante acciones las cuales están compuestas por diversos ítems que regulan mediante el Ministerio de trabajo, planes de mejoramiento que velen por la implementación, tanto el cumplimiento de la norma, así como reglamenta la responsabilidad en cuanto al envío de reportes por parte de la entidad administradora de riesgos laborales vinculada a la empresa determinando la periodicidad en el que se realizara el seguimiento anual y los respectivos planes de visita por parte del Ministerio de trabajo.

En el siguiente cuadro se puede verificar de manera más clara en el estado en el que se encuentra la empresa:

Cuadro 6. Porcentaje de Calificación por Ciclo.

<b>PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO</b>		
<b>CICLO</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>% DE CALIFICACIÓN</b>
PLANEAR	6	32.43%
HACER	12.5	67.57%
VERIFICAR	0	0.0%
ACTUAR	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>18.5</b>	<b>100%</b>

Como evidencia de la evaluación realizada a la Empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño con los estándares mínimos podemos inferir que:

Dentro del ciclo de Planear, estándares que cumplen son:

- Los de la afiliación a ARL.
- Pago de pensión a trabajadores de alto riesgo.
- Capacitación de promoción y prevención.
- Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Evaluación y selección de proveedores y contratistas.

Dentro del ciclo de Hacer, estándares que cumplen son:



- Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos.
- Custodia de Historias Clínicas
- Restricciones y recomendaciones médico laborales.
- Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras.
- Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos y residuos lixiviados.
- Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.
- Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros).
- Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.

No se cumplen con los ciclos de verificar y actuar.

Con referencia a la calificación obtenida la Empresa EMPOLINARES E.S.P del municipio de Linares – Nariño esta se encuentra en situación crítica, por lo tanto, se recomienda tomar decisión de carácter urgente con respecto al Diseño del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud en el trabajo de manera inmediata, para poder dar cumplimiento con estos estándares y para lograr obtener un hallazgo favorable frente a alguna situación que se presente a la hora de recibir una inspección del Ministerio del Trabajo.

### 4.3. TERCER OBJETIVO.

Elaboración de metodología para identificar los peligros y evaluación de los riesgos, ayudando a llevar un mejor control de ellos.

**4.3.1. Objetivo.** Actualmente en la ejecución de actividades y funciones tanto corporativas como empresariales, se ve reflejada la importancia en cuanto a la implementación de una matriz utilizada en el SG – SST (Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo) como herramienta de alto valor y teniendo como objetivo principal, la identificación, control y seguimiento de peligros y riesgos, así como la valoración de los mismos, teniendo como resultado una información clara y estadística sobre el potencial arraigado a la organización en cuanto a aspectos negativos y perjudiciales que puedan poner en riesgo diversos factores de salud y sectores de trabajo que impidan el normal y correcto funcionamiento tanto de operatividad como el normal desarrollo en función de la organización, permitiendo una oportuna intervención así como una adecuada toma de decisiones estableciendo medidas que permitan la mitigación de riesgos laborales.

**4.3.2. Alcance.** La principal razón del diseño e implementación de una matriz de riesgos consiste principalmente en determinar y cuantificar el impacto y la probabilidad de eventos adversos que impidan el normal desarrollo de actividades laborales y de igual forma disminuir factores que contribuyan a la generación de riesgos y sobre los cuales están inmersos todos y cada uno de los procesos de la empresa, así como contratistas y terceros vinculados de forma directa y de manera indirecta en la empresa.

Por tanto, al identificar los riesgos inminentes en la organización se puede ejecutar planes de acción que permitan una oportuna intervención, así como la toma de decisiones correctivas y preventivas, generando un margen de confianza y trazabilidad para una adecuada e inmediata atención en el surgimiento de amenazas tanto en la actualidad como a futuro.

**4.3.3. Responsables.** La responsabilidad tanto directa como indirectamente en el proceso de elaboración y seguimiento de la matriz de riesgos, reposa sobre la persona a cargo de la ejecución y coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

**4.3.4. Descripción.** Mediante las directrices establecidas en la guía técnica colombiana (GTC 45), se determina la realización de un informe en el cual se detalla el proceso para el desarrollo e implementación de las actividades en cuanto a la identificación contenida en la matriz de riesgos.

Cuadro 7. Metodología de realización matriz de riesgos.

<p>GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA (GTC 45)</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN</p>
<p>Actividades para identificar los peligros y valorar los riesgos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante la ejecución de actividades para la identificación de peligros y valoración de riesgos existen diversos factores a tener en cuenta como se mencionan a continuación                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un instrumento para recopilar la información en donde se registra la identificación de peligros y la valoración de los mismos.</li> <li>- Realizar una lista de clasificación de procesos actividades y tareas en las cuales se debe detallar las instalaciones, planta, personas y procedimientos.</li> <li>- Registrar mediante cada actividad laboral la identificación de peligros detallando quien, cuando y como puede resultar afectado.</li> <li>- Relacionar e identificar los controles ya existentes establecidos en la organización.</li> <li>- Se debe evaluar el riesgo relacionado con cada peligro considerando la eficacia del control existente, probabilidad y consecuencias si estos fallan, así como el criterio para determinar la aceptabilidad del riesgo, si se encuentran bajo control o si cumplen los requisitos legales.</li> <li>- Elaborar un plan de acción el cual puede ser de implementación o reestructuración si es necesario.</li> <li>- Revisar el desarrollo del plan de acción aplicando una revaloración de los controles ante los riesgos y determinar si son aceptables.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar la efectividad de los controles implementados, así como también de los ya existentes en conjunto con su debida actualización.</li> <li>- Se debe documentar el seguimiento de los controles establecidos en el plan de acción, discriminando: responsables, fechas de programación y ejecución, así como el estado actual generando un margen de confianza y trazabilidad.</li> </ul>
<p>Definir el instrumento para recolectar información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se plantea la opción de contar con un sistema donde se pueda registrar la información con respecto a la identificación y valoración de los riesgos proponiendo actualizaciones periódicas en la cual se pueda evidenciar: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proceso (zona/lugar).</li> <li>2. Actividades, áreas, rutinaria (si o no).</li> <li>3. Peligro (descripción, clasificación).</li> <li>4. Efectos posibles.</li> <li>5. Controles existentes (fuente, medio, individuo).</li> <li>6. Evaluación del riesgo (nivel de deficiencia, nivel de exposición, nivel de probabilidad, interpretación del nivel de probabilidad, nivel de consecuencia, nivel de riesgos e intervención e interpretación del nivel de riesgo).</li> <li>7. Valoración del riesgo (aceptabilidad del riesgo).</li> <li>8. Criterios para establecer controles (número de expuestos, peor consecuencia, existencia de requisito legal específico asociado (si o no)).</li> <li>9. Medidas de intervención (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, señalización, advertencia y equipos o elementos de protección persona).</li> </ol> </li> </ul>

<p>Clasificar los procesos, actividades y las tareas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la valoración de riesgos como tarea preliminar es importante realizar una lista de actividades de trabajo en la cual se puede especificar lo siguiente: <p>Áreas geográficas, etapas del proceso en la prestación de un servicio, trabajo planificado y tareas específicas así como las fases en el ciclo de trabajo, diversos estados de la operación, distribución de equipos o los riesgos que los mismos generen, tareas que se hacen al interior de las instalaciones o en su defecto que sean subcontratadas.</p> </li> <li>• Es importante resaltar que en todo proceso de recopilación de información concerniente a actividades y tareas se debe tener en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- descripción del proceso, actividad o tarea (duración y frecuencia).</li> <li>- interacción con otros procesos, actividades y tareas.</li> <li>- número de trabajadores involucrados.</li> <li>- partes interesadas (como visitantes, contratistas, el público, vecinos entre otros).</li> <li>- procedimientos, instructivos de trabajo relacionados.</li> <li>- maquinaria, equipos y herramientas.</li> <li>- plan de mantenimiento.</li> <li>- manipulación de materiales.</li> <li>- servicios utilizados (por ejemplo, aire comprimido).</li> <li>- sustancias utilizadas o encontradas en el lugar de trabajo (humos, gases, vapores, líquidos, polvos,</li> </ul> </li> </ul>

	<p>sólidos) su contenido y recomendaciones (hoja de seguridad).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- requisitos legales y normas relevantes aplicables a la actividad.</li> <li>- medidas de control establecidas.</li> <li>- sistemas de emergencia (equipo de emergencia, rutas de evacuación, facilidades para la comunicación y apoyo externo en caso de emergencia).</li> <li>- datos de monitoreo reactivo: histórico de incidentes asociados con el trabajo que se está realizando, el equipo y sustancias empleadas.</li> </ul>
<p>Identificar los peligros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción y clasificación de peligros:</li> </ul> <p>En el proceso de identificación de peligros es importante plantear preguntas como las que se mencionan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿existe una situación que pueda generar daño?</li> <li>- ¿quién (o qué) puede sufrir daño?</li> <li>- ¿cómo puede ocurrir el daño?</li> <li>- ¿cuándo puede ocurrir el daño?</li> </ul> <p>Cabe resaltar que la realización de este proceso no es exhaustiva y la organización deberá establecer como base, los sitios y el carácter de su actividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos posibles.</li> </ul> <p>En cuanto a factores de integridad y salud en el trabajador se debe tener en cuenta las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo pueden ser afectados el trabajador o la parte interesada expuesta?</li> </ul>

- ¿Cuál es el daño que le(s) puede ocurrir?

Para lograr la certeza de los efectos en cada peligro es necesario tener en cuenta las consecuencias tanto a corto como a largo plazo.

- Descripción de los niveles de daño:

Tabla 1. Descripción de los niveles de daño.

Categoría del daño	Daño leve	Daño moderado	Daño extremo
<b>Salud</b>	Molestias e irritación (ejemplo: Dolor de cabeza); Enfermedad temporal que produce malestar (Ejemplo: Diarrea)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. Ejemplo: pérdida parcial de la audición; dermatitis; asma; desordenes de las extremidades superiores.	Enfermedades agudas o crónicas; que generan incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte.
<b>Seguridad</b>	Lesiones superficiales; heridas de poca profundidad, contusiones; irritaciones del ojo por material particulado.	Laceraciones; heridas profundas; quemaduras de primer grado; conmoción cerebral; esguinces graves; fracturas de huesos cortos.	Lesiones que generen amputaciones; fracturas de huesos largos; trauma craneo encefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la medula espinal, oculares que comprometan el campo visual; disminuyan la capacidad auditiva.

- La estructura en mención debería de ser adaptada para reflejar los objetivos de la empresa como por ejemplo: dificultades en los procesos o afectaciones a la propiedad.

Tabla de peligros.

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus	Ruido (impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo	
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto	
Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)	Vendaval	
Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación	
Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe	
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)	
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)	Material particulado			Trabajo en Alturas		
Fluidos o excrementos					Espacios Confinados		

- Parte importante en cuanto la identificación de los controles existentes para cada peligro debería de clasificarse en base a una fuente, un medio y un individuo.

<p>Identificación de los controles existentes.</p>	<p>Teniendo en cuenta también los controles administrativos y capacitaciones que la empresa haya constituido para mitigar los riesgos que existen actualmente.</p>
<p>Valorar el riesgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para valorar el riesgo se debe tener en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la evaluación de los riesgos teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes.</li> <li>- la definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo.</li> <li>- la decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.</li> </ul> </li> <li>• Para la definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo se debe de tener en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros.</li> <li>- Su política de S y SO.</li> <li>- Objetivos y metas de la organización.</li> <li>- Aspectos operacionales, técnicos, financieros, sociales y otros.</li> <li>- Opiniones de las partes interesadas.</li> </ul> </li> <li>• La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.</li> </ul> <p>Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:</p> <p>NR = NP x NC</p> <p>En donde:</p>



NP = Nivel de probabilidad  
NC = Nivel de consecuencia

A su vez, para determinar el NP se requiere:  
 $NP = ND \times NE$

En donde:

ND = Nivel de deficiencia  
NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se puede utilizar la tabla 2, a continuación:

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia.

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

El nivel de deficiencia se puede determinar de forma cualitativa o en forma cuantitativa según sea el caso, es importante resaltar que esta actividad involucra el presupuesto destinado a esta labor por ende debería de realizarse al inicio del proceso.

Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la tabla 3.

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición.

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Para determinar el NP se combinan los resultados de las tablas 2 y 3, en la tabla 4.

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad.

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

El resultado de la tabla 4 se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la tabla 5.

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad.

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

A continuación, se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la tabla 6.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias.

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Los resultados de las tablas 5 y 6 se combinan en la tabla 7 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la tabla 8.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo.

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500 - 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo.

Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Para calificar la aceptabilidad o no de un riesgo, mediante una formulación cuantitativa como la matriz de riesgos, es posible evaluar el riesgo antes de decidir si es aceptable o no, estableciendo los debidos criterios para este proceso teniendo en cuenta la consulta de las partes interesadas, así como la legislación vigente.

Un ejemplo de cómo clasificar la aceptabilidad del riesgo se muestra en la tabla 9.

Tabla 9. Ejemplo des - aceptabilidad del riesgo.

Nivel de Riesgo	Significado	Explicación
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	<p>Para este caso se debe de tener en cuenta variables como numero de expuestos y las exposiciones a otros peligros en las cuales puede aumentar o disminuir el nivel de riesgo.</p>
<p>Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante un inventario de planes de acción en los cuales se pueda identificar la prioridad y periodicidad de los mismos, se puede establecer si cada control se puede mejorar o determinar cierto plazo, así como el tipo y urgencia con que se debe ejecutar.</li> </ul>
<p>Criterios para establecer controles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si en la organización se realiza una detallada identificación y valoración de los peligros se puede establecer adecuados criterios en los cuales como mínimo se debe de tener en cuenta lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de trabajadores para lo cual se identificará el alcance del control.</li> <li>- Peor consecuencia, en la cual se establezca que el control a ejecutar siempre pueda mitigar la peor consecuencia expuesta al riesgo.</li> <li>- Existencia requisito legal asociado, en la cual siempre se debe tener en cuenta si existe o no un requisito legal ante cada control existente y así poder ejercer prioridad sobre la implementación o control de los mismos.</li> </ul> </li> </ul> <p>En este mismo contexto se infiere que la organización puede establecer nuevos criterios acordes a la naturaleza y extensión de cada control.</p>
<p>Medidas de intervención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminada la valoración se establecerá si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse, Si se requieren controles nuevos o mejorados, siempre que sea viable, se deberían priorizar y determinar de acuerdo con el principio de eliminación de peligros, seguidos por la reducción de riesgos.</li> </ul>

	<p>Conceptos de implementación de controles:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Eliminación: modificar el diseño o implementación de maquinarias, sitios, lugares, infraestructura con el fin de eliminar el peligro.</li><li>- Sustitución: reemplazar por un material, materia prima, herramienta, medio, situación, ámbito de cualquier proceso o procedimiento con el fin de mitigar peligros.</li><li>- Controles de ingeniería: adecuar sistemas de ventilación, infraestructura, protección tanto de personal como maquinarias para evitar o prevenir posibles o futuros peligros.</li><li>- Controles administrativos, señalización, advertencias: instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.</li><li>- Equipos / elementos de protección personal: gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• Para cada control es necesario determinar los costos relativos, los beneficios de la reducción de riesgos y la confiabilidad de las opciones en las cuales se pueden tener en cuenta:<ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptación al trabajo, en donde se tienen en cuenta las capacidades físicas y mentales.</li><li>- La combinación de controles implementados.</li><li>- El seguimiento de las buenas prácticas para cada control.</li><li>- Innovación e implementación de nuevas tecnologías.</li><li>- Empleo de medidas que abarquen la protección de todo y todos ante un riesgo</li></ul></li></ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas de control ante el comportamiento humano</li> <li>- Los tipos básicos habituales de falla humana (por ejemplo, falla simple de una acción repetida con frecuencia, lapsos de memoria o atención, falta de comprensión o error de juicio, y violación de las reglas o procedimientos) y las formas de prevenirlos.</li> <li>- La planificación ejecución de los mantenimientos tanto correctivos como preventivos.</li> <li>- Disposición efectiva en cuanto a medidas de contingencia ante una emergencia del riesgo.</li> <li>- El empleo de medidas que permitan a personas internas y externas la facilidad para realizar el reconocimiento y el poder familiarizarse con las instalaciones e infraestructura.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de terminada la organización de los controles debe establecerse una priorización en la ejecución de las acciones, resaltando la relevancia que puedan tener los que generen una potencial o considerable reducción del riesgo.</li> </ul> <p>Si es necesario se debe aplicar controles de riesgo temporales o en su defecto modificar los proceso, actividades o desarrollo de las funciones laborales para evitar inminentes o posibles riesgos.</p>
<p>Revisión de la conveniencia del plan de acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización debería generar un proceso de revisión del plan de acción seleccionado con personal experto interno y/o externo, o ambos, esto garantizaría que el proceso de valoración de los riesgos y de establecimiento de criterios es correcto y la ejecución del proceso es eficaz.</li> </ul>
<p>Mantenimiento y actualización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe la gran posibilidad de que por determinados factores se establezca la valoración e identificación de riesgos de manera periódica por motivos como la conclusión de si los controles existentes son eficientes y/o suficientes, también si nuevos riesgos o peligros son inminentes, así como</li> </ul>



### 4.3.5. Matriz de riesgos.

Cuadro 8. Matriz de riesgos.

Proceso	Zona / Lugar	Actividades	Rutinario (Si o No)	Peligro		Efectos posibles	Controles existentes			Evaluación del riesgo						valoración del riesgo	Criterios para establecer controles		Medidas intervención					
				Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de probabilidad (ND x NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e intervención		Interpretación del NR	Acceptabilidad del riesgo	Nro. Expuestos	Peor Consecuencia Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Señalización, Advertencia, Controles Administrativos	Equipos / elementos de Protección Personal
		Manejo de cuenca	Si	Bacterias	Biologico.	Contraer enfermedades a raíz de bacterias procedentes del agua en las cuencas.	Agua	Ninguno	*Utilización de EPP	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	4	Enfermedades y alergias.				Implementar un control en cuanto a la entrega de EPP, así como la supervisión del uso adecuado y oportuno de los mismos.	Entrega oportuna de EPP.
				Locativo.	Condiciones de seguridad.	heridas leves y graves, laceraciones, contusiones a raíz del mantenimiento en la cuenca.	Superficies de riesgo o deslizantes en la cuenca.	delimitación de áreas de trabajo.	*Utilización de EPP *Utilización de elementos de seguridad y dotación.	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	4	Caidas, golpes, contusiones, heridas etc.				Implementar capacitaciones y asesorías sobre el desarrollo de funciones en el manejo de cuenca.	Supervisión continua y periódica en cuanto a la forma de maniobrar el mantenimiento y desarrollo de las funciones laborales.
		Captación	Si	Bacterias.	Biologico.	Contraer enfermedades a raíz de bacterias procedentes del agua en la Bocatoma.	Agua	Ninguno	*Utilización de EPP	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	3	Enfermedades y alergias.				Implementar capacitaciones y asesorías sobre el desarrollo de funciones en el manejo del sistema de bocatoma.	Implementar un control en cuanto a la entrega de EPP, así como la supervisión del uso adecuado y oportuno de los mismos.
				Elementos cortopunzantes.	Condiciones de seguridad.	heridas leves y graves, laceraciones, contusiones a raíz del mantenimiento y limpieza del canal de derivación, estructura de toma, rejillas y estructuras de retorno.	Elementos cortopunzantes contenidos en el agua.	Ninguno	*Utilización de EPP.	2	1	2	Bajo	10	20	IV	Aceptable	3	Heridas de gravedad.				Implementar capacitaciones y asesorías sobre el desarrollo de funciones en el manejo del canales de derivación.	Implementar un control en cuanto a la entrega de EPP, así como la supervisión del uso adecuado y oportuno de los mismos.



Aducción	Si	Ruido.	Físico.	Perdida parcial o significativa de la capacidad auditiva.	Maquinaria y estructuras de presión, gravedad y/o bombeo.	Ninguno	*Utilización de protección auditiva.	2	1	2	Bajo	60	120	III	Mejorable.	Perdida significativa o total de la capacidad auditiva.			Supervisión de la portabilidad y uso de los elementos de protección auditiva tales como: orejeras y tapones.	
		Mecánico.	Condiciones de seguridad.	Daños o afectaciones a la integridad del operador de la maquinaria	Maquinaria y estructuras de presión, gravedad y/o bombeo.	delimitación de áreas de trabajo, áreas restringidas, personal idoneo para la operación de maquinaria.	Utilización de las medidas preventivas y adecuadas para la operación de maquinaria.								IV	Riesgo controlado	Daños a la integridad del operador o maquinaria.		Implementar capacitaciones y asesorías sobre el uso y manipulación de maquinaria.	
tratamiento	Si	Mecánico.	Condiciones de seguridad.	Daños o afectaciones a la integridad del operador de la maquinaria	Maquinaria de desaneración y estructuras hidráulicas.	delimitación de áreas de trabajo, áreas restringidas, personal idoneo para la operación de maquinaria.	Utilización de las medidas preventivas y adecuadas para la operación de maquinaria.	0	0	0	Bajo	0	0	0	Riesgo controlado	Daños a la integridad del operador o maquinaria.		Implementar capacitaciones y asesorías sobre el uso y manipulación de maquinaria.		
		Líquidos.	Químico	Alergias e irritaciones en las vías respiratorias y partes del cuerpo expuestas o en contacto directo.	Uso de Cloro gaseoso y dióxido de cloro.	Inspecciones rutinarias por el supervisor de planta, para el uso adecuado de (EPP).	*Uso de tapabocas. *Uso de guantes. *Uso de Gafas. *Uso dotación.	6	1	6	Medio	25	150	II	No Aceptable.	6	Perdida del olfato, pérdida de la visión, alergias que deterioren la piel.		Actualización del manual de funciones, asegurando la obligatoriedad y las sanciones al hacer caso omiso de los elementos de los EPP.	Dotar de manera recurrente elementos de protección personal adecuados para el trabajo como: gafas, guantes, tapabocas etc.
		Espacios confinados.	Condiciones de seguridad.	Intoxicación por la emisión del conjunto de gases, vapor, olores fuertes, agentes químicos, desinfectantes etc.	Espacio cerrado y limitado para el tratamiento de aguas.	ventilación regular en el espacio de trabajo.	*Uso de tapabocas. *Uso de guantes. *Uso de Gafas. *Uso dotación.	6	2	12	Alto	25	300	II	No Aceptable.		Asfixia, daños graves y/o leves en el sistema respiratorio.	Instalación de sistemas de ventilación y ambientes químicos.	Destinar el presupuesto necesario para la ejecución de la implementación de un óptimo sistema de ventilación.	Dotar de manera recurrente elementos de protección personal adecuados para el trabajo como: gafas, guantes, tapabocas etc.
Sistema de conducción y distribución.	Si	Mecánico.	Condiciones de seguridad.	Daños o afectaciones a la integridad del operador de la maquinaria	equipos de control y regulación de caudal.	delimitación de áreas de trabajo, áreas restringidas, personal idoneo para la operación de maquinaria.	Utilización de las medidas preventivas y adecuadas para la operación de maquinaria.							IV	Riesgo controlado	Daños a la integridad del operador o maquinaria.		Implementar capacitaciones y asesorías sobre el uso y manipulación de maquinaria.		
		Mecánico.	Condiciones de seguridad.	Daños o afectaciones a la integridad del operador de las herramientas.	Uso de herramientas utilizadas en el mantenimiento periódico del catastro de la red, localización, tuberías y regulación del caudal.	Ninguno.	Utilización de las medidas preventivas y adecuadas para la operación de las herramientas.	2	1	2	Bajo	60	120	III	Mejorable.	6	Golpes, contusiones, laceraciones, incapacidades parciales o totales.		Regular la capacitación idonea y recurrente sobre el uso y manipulación de las herramientas utilizadas en las labores.	Dotar de manera recurrente elementos de protección personal adecuados para el trabajo como: gafas, guantes, tapabocas etc.

Acueducto	Operativo	Sistema de almacenamiento.	Locativo.	Condiciones de seguridad.	Bajas condiciones de aseo y orden,	*mala posición de elementos y materia prima. *posición indebida de elementos en los accesos y salidas de emergencia. *pasillos utilizados como bodega de almacenamiento.	Ninguno.	Regular supervisión en cuanto al orden y aseo en las instalaciones de trabajo.	2	3	6	Medio	10	60	III	Mejorable	4	En caso de emergencia no se encuentre una salida oportuna y de fácil acceso, golpes leves y graves por la caída de cajas, recipientes u objetos.			capacitar al personal sobre el uso adecuado del espacio, así como el adecuado almacenamiento de elementos, materias primas, etc.	
			Locativo.	Condiciones de seguridad.	Caidas, golpes, contusiones etc.	Irregular señalización, zonas deslizantes en el sitio de trabajo.	Señalización de la delimitación de zonas deterioradas, letreros de precaución parciales o inexistentes.	Ninguno.		2	2	4	Bajo	25	100	III	Mejorable.	4	Fracturas o golpes graves a raíz de una caída.			Mejorar e implementar señalización en vías de acceso, salidas, corredores, cambiar y mejorar la señalización de los espacios de trabajo así como la delimitación de salidas de emergencia, operación de maquinaria, accesos y movilidad. también se debe delimitar los espacios e instalar letreros alucivos a las precauciones y medidas de seguridad para determinadas zonas.
			Espacios confinados.	Condiciones de seguridad.	Sofocación, fuertes olores que impidan la normal respiración.	Espacio cerrado y limitado de colectores de aguas residuales y pluviales, pozos de inspección, sistemas de recolección y estructuras de alivio.	ventilación deficiente en el espacio de trabajo.	*Uso de tapabocas. *Uso de guantes. *Uso de Gafas. *Uso dotación.	6	3	18	Alto	25	450	II	No Aceptable.	5	Asfixia, daños graves y/o leves en el sistema respiratorio.			Regular capacitaciones y reinducción de manera frecuente sobre el adecuado proceder en este tipo de espacios cerrados.	
			Fluidos o excrementos.	Biologico	bacterias y/o microorganismos patógenos que pueden generar enfermedades.	Excremento contenido en la red de alcantarillado.	ventilación deficiente en el espacio de trabajo.	*Uso de tapabocas. *Uso de guantes. *Uso de Gafas. *Uso dotación.	6	2	12	Alto	25	300	II	No Aceptable.	5	Enfermedades y alergias a causa de orina, excremento u otros solidos y fluidos.			Regular capacitaciones y reinducción de manera frecuente sobre el adecuado proceder en este tipo de espacios cerrados y con exposición a desechos de diversas clases.	

Tratamiento de aguas residuales.	Si	Bacterias.	Biologico.	Contraer enfermedades a raíz de bacterias procedentes de arenas y lodos.	Agua en su disposición final.	Ninguno	*Utilización de EPP	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	4	Enfermedades y alergias.			Capacitar y emplear a personal idoneo en cuanto al tratamiento y mantenimiento del agua es su disposición final, específicamente en el sector químico y bacteriológico.	regular el control en cuanto a la entrega de EPP, así como la supervisión del uso adecuado y oportuno de los mismos.
		Locativo (plagas)	Condiciones de seguridad.	Contraer enfermedades a raíz de infestaciones de plagas (insectos, roedores etc.)	Agua en su disposición final.	Ninguno	*Utilización de EPP	2	1	2	Bajo	26	52	III	Mejorable	4	Enfermedades y alergias.			Capacitar y emplear a personal idoneo en cuanto al tratamiento y control de plagas.	regular el control en cuanto a la entrega de EPP, así como la supervisión del uso adecuado y oportuno de los mismos.
Facturación y Gestión de recaudo.	Si	Públicos.	Condiciones de seguridad.	Robos, asaltos, atracos, atentados al personal que hace parte del proceso de toma de lectura en el medidor del agua.	Labores de campo en sectores de difícil acceso por problemas de seguridad.	Ninguno	*Realización de labores en horarios comerciales. *Precavución y medidas de seguridad.	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	4	Eventos que atenten la integridad del personal de la empresa.			Implementar controles que permitan la supervisión laboral y del bienestar integral de los trabajadores en sectores de difícil acceso o de orden público.	
		Movimientos repetitivos.	Biomecánicas	Lesiones por movimientos repetitivos en la contabilización del dinero para su recaudo.	Movimientos repetitivos.	Ninguno	Realización de pausas activas.	2	2	4	Bajo	10	40	III	Mejorable	4	Lesiones graves o permanentes a causa de los movimientos repetitivos.			Implementar un sistema de rotación de actividades los cuales permitan dinamizar el proceso de contabilización de dineros a cargo de dos o mas personas en un solo turno diario.	
Suspensión, reinstalación y atención a clientes.	Si	Postura.	Biomecánicas	Lesiones a causa de prolongadas horas de trabajo en postura de pie o sentado.	prolongadas horas en una misma postura.	Ninguno	Realización de pausas activas.	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	4	Lesiones graves o permanentes a causa posturas prolongadas durante el turno laboral.			Ejecutar un plan de acción en cuanto a la realización frecuente y optima de pausas activas estimulando las buenas practicas en cuanto a posturas a nivel de salud en los empleados de la empresa.	
		Características de la organización del trabajo.	Psicosocial	Carga mental y generación de estrés por trabajos manuales o reprocesos en la operación.	inexistencia de sofisticados sistemas que permitan una mejor ejecución de la operación administrativa y la relación activa de los procesos.	Ninguno	Ninguno	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	4	incapacidad para ejercer las labores, generación de estrés entre los colaboradores de la empresa.			Realizar campañas que generen un ambiente idoneo laboral así como el cambio de ambiente laboral en actividades de esparcimiento, implementar un sistema sofisticado que permita la eficiente y eficaz realización de las labores, y que a la vez mitigue y elimine lo reprocesos así como trabajos manuales.	

Alcancapillado	Operativo	Administración de los servicios.	Si	Condiciones de la tarea	Psicosocial	Carga mental y generación de estrés por demandas emocionales y monotonía de trabajo.	Funciones y cargos en los cuales el personal labora un tiempo prolongado.	Ninguno	Ninguno	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	7	incapacidad para ejercer las labores, generación de estrés entre los colaboradores de la empresa.			Dinamizar las funciones de la empresa permitiendo la rotación de cargos o realizar la revisión de funciones permitiendo identificar y a la vez mitigar la sobrecarga laboral en cuanto a actividades de la empresa.	
				Jornada de trabajo	Psicosocial	Cansancio e incapacidad para ejecutar las labores a raíz de las extensas jornadas de trabajo y la baja tasa de rotación de los turnos y actividades.	Extensas jornadas y baja rotación de actividades laborales	Ninguno	Ninguno	2	1	2	Bajo	25	50	III	Mejorable	7	incapacidad para ejercer las labores, generación de estrés entre los colaboradores de la empresa.			Dinamizar las funciones de la empresa permitiendo la rotación de turnos e identificar y a la vez mitigar la sobrecarga laboral en cuanto a horarios laborales en la empresa.	

#### **4.4. CUARTO OBJETIVO.**

Definir las estrategias y procedimientos a implementar para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud.


Para el óptimo funcionamiento empresarial y corporativo, así como el ambiente laboral, el bienestar y la calidad de vida para los empleados de una organización es indispensable la implementación y desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual está regido por un marco legal el cual compone una serie de estándares de cumplimiento obligatorio que proporcionan un método viable, oportuno, adecuado, acertado, eficiente y eficaz de evaluar y mejorar los resultados en cuanto a la prevención de incidentes y accidentes en los lugares y ambientes laborales, así como también la integridad del bienestar y salud de cada trabajador, mitigando la tasa de ausentismo por enfermedades o mortandad potenciando el aumento de la productividad y de la misma manera generar un factor efectivo de seguridad, estabilidad, apoyo, bienestar a cada persona, aumentando positivamente su capacidad física y mental.

De esta manera se establece la incorporación e implementación tanto de formatos, manuales, procedimientos y funciones ligados intrínsecamente a los estándares mínimos para empresas en este caso de once (11) a (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II o III.

##### **4.4.1. Manual de funciones, perfil y responsabilidades del encargado del sistema de seguridad y salud en el trabajo.**

Cumplimiento al estándar:

Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST.

	<b>MANUAL DE FUNCIONES, PERFIL Y RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Código: M-GH-XXXXX
		Versión: 01
		Fecha de emisión:
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Página:

## 1. OBJETO.

Describir y relacionar de manera detallada las funciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe ejecutar el personal en cada uno de los cargos del EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.

## 2. ALCANCE.

Las funciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, contenidas en este manual son de cumplimiento obligatorio para las personas vinculadas laboralmente al EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.

## 3. RESPONSABLES.

- Responsable de la elaboración y actualización de este manual: Coordinadora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responsable de la revisión y aprobación de este manual: director general.

## 4. DESCRIPCIÓN.

A continuación, se definen las funciones y responsabilidades del personal del EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.

- Responsable y/o Coordinadora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
  - Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SGSST.
  - Documentar y comunicar las responsabilidades a todo el personal del instituto en Seguridad y Salud en el trabajo en el marco de sus funciones.

- Informar al director general y al jefe de talento humano sobre las actividades y situaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el instituto.
- Liderar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Supervisar el cumplimiento de la política, objetivos, responsabilidades y normas por parte de todos los empleados del instituto, sin importar su forma de vinculación.
- Garantizar la participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y controles de los riesgos.
- Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos.
- Brindar información oportuna sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y crear canales de comunicación que permitan la recolección de información manifestada por los trabajadores.
- Implementar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Divulgar a los funcionarios, visitantes, contratistas y/o proveedores, las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera permanente.
- Analizar y difundir la información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la minimización y control de los riesgos ocupacionales.
- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Interpretar, implementar y verificar el cumplimiento de la normatividad legal vigente y otros requisitos, aplicable a la entidad en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Establecer actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, motivación y divulgación de normas tendientes a mantener un interés activo, por los temas de SST.

- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Informar, investigar y registrar todos los accidentes e incidentes laborales y enfermedades profesionales, a fin de mantener registros de antecedentes relacionados con la minimización y control de los factores de riesgo ocupacionales.
- Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales, de los accidentes y enfermedades laborales que se presenten, facilitando la investigación y análisis causal, con el fin de permitir tomar medidas de control necesarios.
- Liderar y realizar seguimiento a las investigaciones de accidente e incidentes de laborales, verificando el cumplimiento de los planes de acción propuestos, previniendo la ocurrencia de nuevos eventos y controlando los riesgos asociados al accidente laboral.
- Verificar y mantener actualizada la documentación del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo (COPASST), el reglamento de higiene y seguridad industrial y demás normas que apliquen al Instituto.
- Conocer y responsabilizarse por el cumplimiento de las actividades contempladas en el Sistema de Seguridad y salud en el trabajo y la gestión eficiente del COPASST; a través de los indicadores de gestión.
- Diseñar, implementar y evaluar el plan de emergencia, de acuerdo a las metodologías aplicables, con el fin de garantizar la atención adecuada y oportuna, en caso de una situación de emergencias y que ponga en peligro la salud e integridad de los funcionarios y las instalaciones de la entidad.
- Gestionar el desarrollo del SG-SST en todos los niveles del instituto, con apoyo del equipo de trabajo de talento humano y la subdirección Administrativa y Financiera.
- Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.



- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Investigar los accidentes e incidentes de trabajo y hacerle seguimiento a las enfermedades diagnosticadas como enfermedades laborales.
- Participar de las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Implementar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST.
- Revisar los proyectos para asignación de recursos para el funcionamiento del SG-SST.
- Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el SG-SST.
- Documentar y comunicar las responsabilidades a todo el personal del instituto en Seguridad y Salud en el trabajo en el marco de sus funciones.
- Demostrar compromiso hacia la excelencia en asuntos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Velar por el compromiso en Seguridad y Salud en el Trabajo de sus subordinados directos, y supervisión para que se haga lo mismo en los demás niveles jerárquicos.
- Participar activamente en acciones de reconocimiento y motivación por labores meritorias en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Participar activamente en la investigación de los accidentes de trabajo de los funcionarios que estén a su cargo.
  - Reportar No Conformidades detectadas.
  - Participar en las actividades que se programen dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Gestionar y estar atento a los exámenes ocupacionales del personal, enfermedades generales y laborales.
  - Hacer control a la gestión de presupuestos en SST.
- b. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Participar en las actividades de promoción, divulgación, de medicina, higiene, seguridad industrial e información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mantener activo el desarrollo de los programas.
  - Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST en el instituto e informar sobre el estado de ejecución del mismo al empleador.
  - Emitir recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.
  - Proponer al director general del instituto la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
  - Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
  - Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa.
  - Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
  - Evaluar los programas que se hayan implementado.
  - Reunirse periódicamente para tratar los temas de seguridad y salud en el trabajo y mantener los registros de las actividades realizadas.

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades en materia de medicina, higiene y seguridad industrial que debe realizar el instituto, de acuerdo al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las normas vigentes aplicables y promover su divulgación.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los funcionarios e informar sobre la existencia de factores de riesgos, sugerir las medidas correctivas y de control correspondientes.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y Salud.
- Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo SST como mínimo una (1) vez al año.
- participar y conocer de los cambios generados en la gestión documental.
- Participar en la planificación de las auditorías internas del sistema de gestión con la alta dirección.

c. Comité de Convivencia Laboral – CCL

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.
- Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

d. Jefe de brigada.

- Coordinar la actuación de la brigada en la atención de las emergencias de acuerdo con el plan de emergencia.
- Planear la organización de la brigada.
- Mantener actualizado el inventario del equipo de la brigada.
- Controlar que las revisiones y mantenimientos de los equipos se han hechos en la forma y periodicidad recomendados.
- Colaborar con el diseño, redacción, difusión, prueba y actualización de los planes previos de prevención y atención de emergencias.
- Garantizar la disponibilidad y el buen estado del equipo de la brigada.

e. Brigadistas.

- Realizar junto con los demás miembros de la brigada, simulacros de emergencias, buscando alcanzar una verdadera interacción y complementación a la hora de actuar.
- Seleccionar el sitio donde va a estar ubicado el puesto de control.
- Definir los equipos necesarios para realizar su labor.
- Asegurar la existencia de un sistema ágil y oportuno de transporte.

- Diseñar un mapa con la ubicación de los centros asistenciales y organismos de socorro más cercanos a la compañía.
- Actuar prontamente cuando se informe sobre una emergencia y usar el equipo que se tenga a su disposición según el evento.
- Reportar el material utilizado.
- Ayudar a restaurar lo más pronto posible el normal funcionamiento de las actividades de la empresa, después de una emergencia.
- Efectuar mantenimiento preventivo a los elementos entregados y verificar el inventario de estos.
- Inspeccionar las áreas laborales para detectar condiciones de riesgo que puedan ocasionar lesiones o hacer peligrar la vida o salud de un trabajador.
- Informar a los demás miembros de la empresa sobre los resultados de las inspecciones y con base en los hallazgos, capacitar al personal sobre las medidas de prevención y control existentes para prevenir una emergencia.

f. Administradora de Riesgos Laborales – ARL.


- Servir como apoyo en las actividades de promoción y prevención, inherentes al SG-SST.
- Brindar capacitación al COPASST en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas y funcionarios afiliados, en la implementación de los capítulos de la normatividad en SST.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

#### **4.4.2. Formato asignación de recursos para el desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.**

Cumplimiento al estándar:

Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>FORMATO ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA EL DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>	Código: F-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

En las instalaciones de la empresa ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES, el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ me permito como gerente asignar los recursos para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia \_\_\_\_\_ con el fin de dar cumplimiento a las exigencias de la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, y al decreto 1072 del 2015, decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, así:

- Recursos financieros

Para el periodo comprendido entre el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_\_\_, se cuenta con un presupuesto para las actividades de seguridad y salud en el trabajo de \_\_\_\_\_ incluidos impuestos (\_\_\_\_\_). Los recursos serán gestionados por el administrador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y deberán incluir como mínimo:

- Gastos de transporte y papelería.
- Exámenes ocupacionales.
- Compras de EPP.
- Adquisición o mantenimiento de equipos de emergencia.
- Pago de servicios profesionales de asesoría y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantenimiento de maquinaria pesada.
- Mediciones ambientales para determinar el nivel de ruido.
- Elementos de bioseguridad

Al momento de finalizar el periodo, el administrador del SG-SST rendirá cuentas a la alta dirección sobre el uso de los recursos asignados.

Recursos humanos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será administrado por el responsable de SST de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES, quien

dedicará el tiempo requerido para coordinar las actividades necesarias para la implementación del SG-SST.

El administrador del SG-SST contará con el apoyo de:

- COPASST.
- Comité de convivencia.
- Brigadas de emergencia.
- Consultor externo contratado para el diseño e implementación del SG-SST.
- Asesoría de la ARL.
- La empresa destinará las horas del personal que sean necesarias para participaren las actividades del SG-SST como son:
- Participación en simulacro de evacuación.
- Asistencia a capacitaciones y actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- Asistencia a exámenes médicos ocupacionales.
- Cada uno de los miembros principales y suplentes del comité de convivencia, la brigada de emergencias y el COPASST podrá disponer de las horas laborales que sean requeridas para la ejecución de sus funciones de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia.

Recursos tecnológicos

Para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, la empresa cuenta con los siguientes recursos tecnológicos:

- Computador.
- Impresora.
- Video beams.



Recursos técnicos.

Para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, la empresa cuenta con los siguientes recursos técnicos:

- Elementos esenciales para la oficina: Sillas, Escritorio.
- Sensores de humo.
- Método de alarma.
- Botiquín.
- Equipos de comunicación fija y celular.
- Acceso a internet.
- Extintores.
- Adecuación de puestos de trabajo

Recursos.

Cuadro 9. Tabla de recursos, responsabilidades y valor económico.

RECURSOS	RESPONSABILIDADES	VALOR
Recursos Financieros		
Recursos Humanos		
Recursos tecnológicos		
Recursos Técnicos		
VALOR TOTAL		

Para constancia se firma en el municipio de Linares (Nariño) el:

Día \_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_

---


GERENTE

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<hr/>	<hr/>	<hr/>

#### **4.4.3. Procedimiento afiliación y liquidación de seguridad integral.**

Cumplimiento al estándar:

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

	<b>PROCEDIMIENTO AFILIACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE SEGURIDAD INTEGRAL.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

## 1. OBJETIVO.

Afiliar en el Sistema General de Seguridad Social a los funcionarios que se vinculen laboralmente con la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES, y liquidar los conceptos Parafiscales correspondientes al personal operativo, administrativo y a los contratistas a la ARL, de acuerdo con lo previsto en la ley vigente.

## 2. RESPONSABLE.

Subdirección de Personal

## 3. ALCANCE.

Inicia con la entrega del formato de solicitud de afiliación a riesgos laborales de contratistas y el formato para funcionarios y termina con la liquidación de seguridad integral.

## 4. POLÍTICAS DE OPERACIÓN.

### FUNCIONARIOS

- Para el caso de las afiliaciones a funcionarios al Sistema General de Seguridad Social, se requiere el diligenciamiento y entrega de los formatos de afiliación propios de cada entidad correspondiente a EPS, AFP, CCF, así como los documentos de identificación propios del servidor público.
- Las afiliaciones se realizarán de acuerdo a la elección del funcionario en relación con EPS y AFP.
- La cobertura de la ARL, inicia 24 horas después de haber generado el certificado de afiliación.

- Es obligatorio que el funcionario entregue al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano el formato de solicitud de afiliación a riesgos laborales de funcionarios” diligenciado y con los datos completos el cual debe tener el visto bueno del Grupo de Talento Humano.
- Para posesionar a un funcionario previamente se debe contar con el certificado de afiliación a la ARL.

#### CONTRATISTAS.

- Es obligatorio que el contratista entregue al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano el formato de solicitud de afiliación a riesgos laborales de contratistas” diligenciado y con los datos completos, por medio de la Oficina Asesora Jurídica, para realizar la afiliación ante la ARL.
- El formato de solicitud de afiliación a riesgos laborales de contratistas” debe tener el visto bueno de la Oficina Asesora Jurídica.
- El acta de inicio es firmada una vez se cuente con el certificado de afiliación a la ARL.
- La cobertura de la ARL, inicia 24 horas después de haber generado el certificado de afiliación.
- En caso de que el contratista elija una ARL diferente a la que maneja la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES, el proceso de Gestión humana debe consultar cuál es el procedo de afiliación de la misma y agotará el procedimiento que corresponda ante la ARL para generar la afiliación.

#### 5. DESARROLLO.

Cuadro 10. Procedimiento afiliación y liquidación de seguridad integral.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1. Planear la afiliación al sistema de	1.1 Afiliación a Salud EPS	Técnica Administrativa	Formularios de afiliación y

<p>Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, Riesgos Laborales) y Aportes Parafiscales (Comfamiliar)</p>	<p>1.2 Afiliación a Pensión AFP</p> <hr/> <p>1.3 Afiliación a Riesgos Laborales ARL</p> <hr/>	<p>Analista de Nómina</p>	<p>certificados de afiliación.</p>
<p>1. Recibir la documentación de los Servidores Públicos vinculados.</p>	<p>1. Al ingreso de personal nuevo en la planta de la entidad, <b>el empleado debe entregar:</b>          -Documento de identificación: Fotocopia ampliada al 150% de la cedula de ciudadanía.          -Certificados de Afiliación a: Régimen de Salud (EPS), Pensión (AFP).          La afiliación a Riesgos Laborales (ARL), y Aportes Parafiscales se realizan en las administradoras en las cuales se encuentra activa la ARL y Caja de Compensación COMFAMILIAR</p> <p><b>PARA AFILIACIÓN DE BENEFICIARIOS:</b></p> <p>-Para afiliación del <b>cónyuge:</b></p> <p>*Fotocopia legible del registro civil de matrimonio.</p> <p>*Fotocopia ampliada del documento de identidad</p> <p>- Afiliación: <b>Compañero Permanente:</b></p> <p>* Formato de convivencia compañeros permanentes</p> <p>*Fotocopia ampliada del documento de identidad.</p>	<p>Técnica Administrativa de Analista de Nómina</p>	<p>*Historia laboral física de los servidores con toda la documentación soporte de Seguridad Social y Aportes Parafiscales debidamente archivada.</p>

	<p><b>-Hijos:</b> *Fotocopia legible del registro civil de nacimiento.</p> <p>*Fotocopia ampliada de la tarjeta de identidad mayores de 7 años y menores a 18 años.</p> <p>* Fotocopia ampliada de la cédula de ciudadanía mayores de 18 años hasta los 25 años.</p> <p>*Hijos sin límite de edad al tener una incapacidad permanente y dependan económicamente del afiliado.</p> <p><b>-Afiliación de los Padres:</b></p> <p>*Fotocopia legible del registro civil de nacimiento del cotizante.</p> <p>*Fotocopia ampliada del documento de identidad.</p>	
2. Diligenciar los formatos de Afiliación a la Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales.	*Se registran todos los datos requeridos en los formatos de afiliación de cada una de las administradoras, EPS, AFP, ARL y Aportes Parafiscales COMFAMILIAR.	*Formatos de afiliación diligenciados.
3. Revisar y firmar los formatos de Afiliación a la Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales.	*El contratista analista de nómina realiza la revisión de la información consignada en los formatos de afiliación, posteriormente se recoge la firma del Profesional Especializado Gestión Humana.	*Verificación formatos de afiliación que estén debidamente diligenciados y firmados.
4. Remitir los formatos de afiliación a las administradoras EPS, AFP, ARL y COMFAMILIAR	*Se envían los formatos de afiliación diligenciados, con sus documentos anexos.	*Formatos de afiliación radicados en las diferentes administradoras.

<p>5. Revisar, verificar y evaluar la gestión de acuerdo con los lineamientos y políticas institucionales</p>	<p>1.Revisar y actualizar los procedimientos de afiliación a la Seguridad Social Integral Salud, Pensión Riesgos Laborales y Aportes Parafiscales, de acuerdo a la normatividad vigente. 2. verificar que se cumplan los requisitos legales.</p>	<p>Técnica Administrativa Analista de Nómina</p>	<p>Análisis, verificación y Resultados de cada una de las gestiones y ejecuciones del procedimiento.</p>
<p>6. Elaborar e implementar Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora</p>	<p>Tomar acciones para el mejoramiento continuo del proceso.</p>	<p>Técnica Administrativa Analista de Nómina</p>	<p>Plan de mejoramiento de la gestión de Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales. Acciones correctivas y preventivas</p>


<p>Elaborado por:</p>	<p>Revisado por:</p>	<p>Aprobado por:</p>
<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>



#### **4.4.4. Procedimiento de conformación y funcionamiento de COPASST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo).**

Cumplimiento al estándar:

Conformación y funcionamiento del COPASST.

	<b>PROCEDIMIENTO DE CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COPASST.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

## 1. OBJETIVO.

Establecer los lineamientos para la convocatoria, elección y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.**

## 2. ALCANCE.

Este procedimiento está dirigido a todos los funcionarios de la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.** Participantes en el proceso de elección y conformación del COPASST, personal administrativo financiado por el sistema general de participación y al personal contratista, subcontratista y partes interesadas acogidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

## 3. RESPONSABILIDADES.

### REPRESENTANTE LEGAL:

- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2º. de la Resolución 02013 de 1986, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar sus representantes al Comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Designar al presidente del Comité.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.

- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.
- Velar por el cumplimiento veraz y oportuno del presente procedimiento.

#### RESPONSABLE DEL SG- SST:

- Velar por la conformación.
- Motivar a los trabajadores para su participación en el COPASST.
- Acompañar en sus reuniones al COPASST con derecho a voz, pero no a voto.
- Dar la asesoría y capacitación necesaria al COPASST referente a los diversos temas de Salud en el trabajo.
- Trabajar conjuntamente con el COPASST en actividades generadas por el Programa de Seguridad y de Salud en el Trabajo.

#### COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- “Participar de las actividades de promoción, divulgación e información sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de salud en el trabajo de la entidad.”
- “Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud en el trabajo en los lugares de trabajo de la entidad e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de salud en el trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo”
- “Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de

seguridad y salud en el trabajo en los sitios de trabajo, para colaborar con su adecuación”.

#### LOS TRABAJADORES:

- Elegir libremente a sus representantes del Comité de paritario de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional de la entidad.
- Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.

#### ARL:

- Capacitar al comité paritario o vigía.
- Prestar asesoría y asistencia técnica.
- Establecer mecanismos de coordinación entre la ARL y las empresas.
- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG SST.

#### 4. DESARROLLO

##### 4.1. FASE DE CONVOCATORIA Y DIVULGACIÓN.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en la Resolución 2013 de 1986 y teniendo en cuenta el número de trabajadores directos adscritos en la planta de personal de la entidad, el Comité estará conformado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El proceso para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Dosquebradas, se divulgará mediante circular interna, la cual tendrá inmerso un número de representantes que tendrán la posibilidad de ser elegidos, el cronograma estipulando las fechas, horas y lugares para el desarrollo del mismo.

#### 4.2. FASE DE INSCRIPCIONES.

Los aspirantes a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo como representantes de los trabajadores deberán realizar su inscripción en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Secretaría de Asuntos Administrativos durante los días estipulados en el cronograma en cumplimiento de los requisitos determinados a continuación.

#### 4.3. REQUISITOS: Podrán aspirar a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo los empleados públicos y los trabajadores oficiales de la entidad. La solicitud de inscripción de los candidatos se hará por escrito en el "Formato de inscripción candidatos a los diferentes comités y contendrá la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos completos del candidato.
- b) Documento de identidad
- c) Fecha de ingreso a la alcaldía
- d) Secretaría y cargo que desempeña
- e) Manifestación expresa que reúne los requisitos exigidos
- f) Firma del candidato como garantía de la seriedad de la inscripción
- g) Fotografía tamaño cédula.

#### 4.4. DIVULGACIÓN DE INSCRITOS.

La lista de los aspirantes a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, se divulgará a través de correos electrónicos institucionales, indicando el día estipulado en el cronograma para la elección.

### 5. FASE DESIGNACIÓN DE LOS JURADOS

#### 5.1. VOTACIONES.

Para el proceso se determinará un jurado por mesa de votación quienes velarán por el cumplimiento del principio de transparencia, dichos jurados serán designados por la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Secretaría de Asuntos Administrativos a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la divulgación de la lista de candidatos inscritos, que hayan reunido los requisitos.

## 5.2. EL ESCRUTINIO.

Cerrada la votación, los miembros del jurado contabilizarán los votos y generará el resultado final del escrutinio, se dejará constancia en el acta de escrutinio firmada por los jurados.

## 6. FASE DE ELECCIÓN.

### 6.1. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS.

Serán elegidos como representantes de los empleados en el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, los candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes igualmente en su orden reemplazarán a los principales.

6.2. DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR: El empleador designara sus representantes en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de oficio y estos serán incluidos en el acto administrativo de conformación del COPASST.

## 7. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD EN EL TRABAJO.

Una vez elegidos los representantes de los empleados y teniendo la designación por medio de oficio de los representantes del empleador se procede a generar el acto administrativo con jerarquía de Decreto para la conformación del COPASST el cual tendrá una vigencia de dos (2) años.

### 7.1. PUBLICACION.

El Decreto de conformación será publicado por medio de correo institucional y pagina web de la empresa. Así mismo será socializada la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad con vigencia de dos (2) años.

## 8. FUNCIONAMIENTO DEL COPASST.

El Comité Paritario debe organizar su funcionamiento estableciendo por escrito las políticas y procedimientos que lo regulen internamente y definiendo un cronograma de actividades, de conformidad con la reglamentación vigente; también debe reglarse internamente en las siguientes situaciones:

- De los representantes principales del empleador, éste, designará por derecho propio al presidente del Comité Paritario.
- Las reuniones del Comité serán convocadas por el presidente (designado por el empleador).
- Una vez conformado y reunido en pleno, el comité elegirá a su secretario.
- Seguidamente se levantará el acta de constitución.
- De todas reuniones tanto ordinarias, como extraordinarias debe quedar un acta de la misma respaldada por el registro de asistencia y mantener un archivo de ellas en custodia del responsable de SST.
- Las reuniones ordinarias serán como mínimo una vez al mes, en un sitio determinado de la entidad y en horario de trabajo.
- Al finalizar una reunión se debe: revisar los compromisos adquiridos, y enviar copia de los compromisos y recomendaciones a las áreas.
- El Comité dispondrá de cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de los miembros, para el funcionamiento del Comité Paritario.
- En caso de accidente de trabajo, enfermedad laboral o de amenaza grave de riesgo inminente para la salud de los trabajadores el Comité se reunirá en forma extraordinaria.

## 9. FUNCIONES.

### 9.1. FUNCIONES DEL COPASST.

Proponer a la administración municipal la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la entidad de acuerdo al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Participar en el Comité de investigación de accidentes e incidentes de trabajo y en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia, y evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área de la entidad e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud y seguridad en el trabajo.
- Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.



- Solicitar periódicamente a la entidad informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 02013 de 1986.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de todos los colaboradores de la entidad.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en los procesos de auditorías internas del SG-SST y revisión por la dirección para la gestión del cambio del SG-SST.

## 9.2. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COPASST.

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- Tramitar ante la Administración de la entidad las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la entidad acerca de las actividades del mismo.

### 9.3. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COPASST.

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del Comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieren al empleador y los trabajadores.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

#### **4.4.5. Procedimiento de conformación y funcionamiento de comité de convivencia laboral.**

Cumplimiento al estándar:

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

	<b>PROCEDIMIENTO DE CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COPASST.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

## 1. OBJETIVO.

Establecer los lineamientos para la elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente en la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.**

## 2. ALCANCE.

Este procedimiento aplica a todas las etapas de elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, especialmente para los trabajadores con vinculación directa y contratistas de la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.**

## 3. RESPONSABILIDADES

### 3.1. EMPLEADOR O GERENCIA.

- Aprobar procedimiento de elección, conformación y funcionamiento del Comité.
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar sus representantes al Comité de Convivencia Laboral.
- Proporcionar los recursos necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.

- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.
- Desarrollar medidas preventivas y/o correctivas para el acoso laboral.

### 3.2. ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL).

- Brindar asesoría técnica en la conformación del comité.
- Capacitar al comité.
- Brindar asesoría en el manejo de conflictos.

### 3.3. RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Documentar el procedimiento de conformación y funcionamiento del Comité (incluye formatos y/o registros).
- Gestionar la conformación del Comité.
- Tramitar los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- Garantizar el buen funcionamiento del Comité.
- Coordinar la capacitación del Comité.
- Hacer seguimiento a la Gestión del Comité.
- Asesorar y acompañar a los miembros del Comité.

### 3.4. MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia

laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

### 3.5. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

### 3.6. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

#### 4. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL).

Empresas con número de trabajadores:

- Inferior a 20 trabajadores contará con un (1) representante por cada una de las partes. Uno (1) por el empleador y uno (1) por los trabajadores con sus respectivos suplentes, para un total de dos (2) integrantes.
- Superior a 20 trabajadores contará con dos (2) representantes por cada una de las partes. dos (2) por el empleador y dos (2) por los trabajadores con sus respectivos suplentes, para un total de cuatro (4) integrantes.
- Se excluyen a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses o que hayan sido víctimas en el mismo período de tiempo.

Para empresas que tengan más de un centro de trabajo:

De acuerdo con la nueva reglamentación según resolución 1356 de 2012, Art. 4: “Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas, departamentos o municipios del país”.

#### 5. RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- Estricta confidencialidad de la información que conozcan en ejercicio de sus funciones. Para lo cual se firmará una cláusula de confidencialidad.



- Asesorar y aportar de manera ética al comité sus conceptos con el fin de facilitar la toma de decisiones.
- Asistir puntualmente a las reuniones programadas y presentar de manera oportuna el cumplimiento de las tareas asignadas por el comité.
- Las demás que se sugieran y aprueben por unanimidad de los miembros del comité.
- Declararse impedido en los casos que por razones éticas lo amerite.

#### 6. IMPEDIMENTOS PARA HACER PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y CAUSALES DE RETIRO.

No pueden integrar el comité de convivencia laboral aquellos miembros de la entidad que tengan las siguientes situaciones:

- Se les ha formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a la fecha de la elección del comité.
- No haber sido sancionado disciplinariamente el año anterior a la fecha de conformación del comité.

#### 7. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ Y CONVIVENCIA LABORAL.

- Dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de conflicto laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del conflicto laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

## 8. HERRAMIENTAS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

### Efectividad de las Reuniones:

- Se considera reunión con cuórum, cuando sesione con la mitad más uno de sus integrantes, si la empresa tiene menos de trabajadores, sesionará con un representante de cada una de las partes.

- Los integrantes del Comité en sus sesiones ordinarias, procurarán tener información previa y objetiva de las condiciones psicosociales de la empresa o entidad, al igual que de las diferentes áreas de trabajo, con el fin de identificar previamente aspectos que puedan desencadenar a corto, mediano o largo plazo comportamientos o situaciones de conflicto laboral.
- Lo anterior, con el ánimo de discutir prematuramente las acciones preventivas que deban implementarse para el manejo de dichas situaciones.
- Si las reuniones se convocan extraordinariamente, las cuales pueden hacerse por solicitud de cualquiera de sus integrantes, la discusión de los casos puntuales o situaciones específicas que la motivaron, procurarán estudiar suficientemente la información, el caso y las personas involucradas, para definir las acciones a realizar para su adecuado abordaje.
- En este sentido, el comité puede ser retroalimentado por las diferentes áreas de la empresa como Recursos Humanos y Salud Ocupacional sobre resultados de acciones adelantadas por estas áreas, en Riesgo Psicosocial o mediciones de clima organizacional entre otros, que les permita tener una visión clara sobre condiciones específicas, trabajadores y áreas vulnerables.
- El comité sesionará sobre esta información y generará las acciones preventivas que considere pertinentes para dar curso según sea el caso, o mejorar posibles situaciones en la empresa.
- Se recomienda que el trabajo del comité siempre tenga una visión preventiva, que su actuar no sea motivado solamente por la presencia de casos o situaciones específicas, sino que permita gestionar preventivamente los ambientes de trabajo e intervenir prematuramente con las personas o áreas identificadas.
- El Comité es autónomo para proponer a las directivas de la empresa o entidad, reuniones de trabajo grupales, con el fin de identificar acciones que mejoren los ambientes de trabajo que puedan estar posibilitando situaciones primarias de conflicto.
- El comité puede implementar un buzón o correo electrónico que garantice el manejo confidencial de la información, como

mecanismo que le permita recibir posibles quejas o situaciones de conflicto laboral.

- Es importante que el comité, realice una breve capacitación con las diferentes áreas de la empresa respecto de la Ley 1010 de 2006 Ley de Acoso Laboral; lo anterior les permitirá a los trabajadores en general, aclarar inquietudes relacionadas con los criterios para la identificación y así filtrar los casos que realmente puedan ser considerados en esta categoría.


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

#### **4.4.6. Formato programa de capacitación SG - SST.**

Cumplimiento al estándar:

Programa de capacitación.

Cuadro 11. Formato programa de capacitación SG – SST.

	<b>FORMATO PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SG – SST.</b>											Código: F-GH-XXXXX		
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>											Versión: 01		
<b>OBJETIVO</b>														
<p>Establecer una guía práctica de trabajo en referencia a las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES y desarrollar el respectivo seguimiento de las mismas, durante la Vigencia 2022.</p>														
ACTIVIDAD	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES EN SST - VIGENCIA 2022											Responsables	Convocados	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE			DICIEMBRE
Socialización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.														
Capacitación: Temas Introdutorios en la Seguridad y Salud en el Trabajo.														
Capacitación: Riesgos Laborales.														
Capacitación: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST-														
Capacitación: Prevención de Riesgos.														
Capacitación: Identificación de peligros, valoración de Riesgos e implementación de controles.														
Capacitación: Accidentes Laborales.														
Capacitación: Comité de Convivencia Laboral -CCL-														




Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____



#### **4.4.7. Política del sistema de seguridad y salud en el trabajo.**

Cumplimiento al estándar:

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

## 1. OBJETIVO.

la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**, tiene como objetivo el implementar una política del sistema de seguridad y salud en el trabajo con el fin de fomentar en todos los niveles jerárquicos la prevalencia de la prevención y promoción de la salud de nuestros colaboradores y demás partes interesadas asignando los recursos tecnológicos, financieros y humanos necesarios para el logro de los objetivos propios del servicio.

## 2. ALCANCE.

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está dirigida a todos los interesados (Trabajadores, Contratistas y Visitantes) y debe ser aplicada en todos los procesos y actividades desarrolladas en la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**.

## 3. RESPONSABLES.

### 3.1. GERENCIA.

- Aprobar y firmar la política de Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Designar los recursos necesarios para el cumplimiento de la política Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

### 3.2. RESPONSABLE DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA.

- Aplicar la Política del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación de la Política del SG-SST.
- 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.

### 3.3. ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.

- Prestar asesorías, asistencia técnica para el fortalecimiento de la Política del SG-SST.

### 3.4. FUNCIONARIOS.

- Conocer la Política del SG-SST.
- Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la política de la Empresa y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 4. POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**, se compromete con el desarrollo y fortalecimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dentro de un marco normativo, para gestionar los riesgos y oportunidades de la SST, previniendo la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daño a la propiedad, al medio ambiente, logrando así el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y la seguridad de los contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

La Gerencia es responsable de proveer condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, estableciendo los controles para la identificación y eliminación de los peligros, evaluándolos, valorándolos logrando así la reducción de los riesgos para la SST, la consulta y participación de los trabajadores, del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, cumpliendo con los requisitos legales aplicables, adoptando una cultura de prevención y auto cuidado con el fin de lograr los


objetivos trazados, garantizando el talento humano, los recursos físicos y financieros necesarios para el mejoramiento continuo de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y mejorar su desempeño de la SST.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

#### **4.4.8. Plan anual de trabajo en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.**

Cumplimiento al estándar:

Plan Anual de Trabajo.

	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

### 1. OBJETIVO.

Implementar un plan de trabajo como instrumento de planificación, el cual está diseñado basado en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), con base en los estándares mínimos del Sistema de gestión requeridos en la Resolución 0312 de 2019. Teniendo en cuenta que responde a unos objetivos cuyo marco de referencia es la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 2. ALCANCE.

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el personal de las dependencias, áreas y procesos de la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.**

### 3. RESPONSABLES.

Son responsables del desarrollo del plan anual:

- El Representante Legal: como el ordenador y ejecutor del gasto de funcionamiento.
- El responsable del proceso de Gestión Humana: como encargado del manejo del Recurso Humano de la Entidad y de la implementación de los Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El responsable del SG-SST: como garante del desarrollo de cada una de las actividades establecidas en la Resolución 0312 de 2019.
- Todos los trabajadores de la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**, como principales actores del SG-SST.

4. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

Cuadro 12. Ciclo PHVA.

CICLO PHVA	TEMA
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas.</li> <li>• Roles y responsabilidades.</li> <li>• Descripción sociodemográfica.</li> <li>• Recursos.</li> <li>• Matriz legal.</li> <li>• Plan de trabajo anual.</li> <li>• COPASST.</li> <li>• Capacitación en SST.</li> <li>• Documentación.</li> <li>• Conservación de los documentos.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Reglamento de SST.</li> <li>• Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.</li> <li>• Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Indicadores del sistema del SG-SST.</li> </ul>
HACER	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos y elementos de protección personal.</li> <li>• Inspecciones.</li> <li>• Vigilancia a la salud de los trabajadores.</li> <li>• Programas de vigilancia epidemiológica.</li> <li>• Prevención, preparación y respuesta ante emergencia.</li> <li>• Mediciones ambientales.</li> <li>• Gestión del riesgo.</li> <li>• Gestión del cambio.</li> <li>• Adquisiciones.</li> <li>• Contrataciones.</li> <li>• Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.</li> </ul>
VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoria del cumplimiento en SG SST.</li> <li>• Revisión por la alta dirección del SG SST.</li> <li>• Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</li> </ul>
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones preventivas y correctivas.</li> <li>• Mejora continua.</li> </ul>

## 5. RECURSOS.

Se establece la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios 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 con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de



Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

a) **Gestión Humana:** Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.


- Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de la Brigada de emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

b) **Recurso Técnico:** Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

c) **Financiero.** Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 6. PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cuadro 13. Plan anual de trabajo en SG-SST.

		<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>												Código: F-GH-XXXXX															
		<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>												Versión: 01															
														Fecha de emisión:															
														Página:															
<b>OBJETIVO</b>														<b>INDICADOR</b>															
Establecer una guía práctica para la formulación, documentación y seguimiento de las actividades proyectadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLNARES E.S.P., de acuerdo a los lineamientos fijados en los estándares mínimos del SG-SST recopilados en la Resolución 0312 de 2019, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015.														(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100															
CICLO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2022																								Responsable (s)	RECURSOS		
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE					
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E
<b>I PLANEAR</b>	Visita Diagnóstica: Evaluación Inicial del SG-SST por ARL																										* Responsable SG - SST Dirección Administrativa * ARL	Humanos	
	Visita Diagnóstica: Inspección General de Seguridad por ARL																										* Responsable SG - SST Dirección Administrativa * ARL	Humanos	
	Documentación de las responsabilidades específicas en el SG-SST a todos los niveles de la Organización.																											* Responsable SG - SST *Dirección Administrativa	Humanos
	Elaborar los Objetivos del SG -SST.																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa	Humanos
	Formular Plan de Emergencias y Contingencia.																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa	Humanos
	Elaborar Acta de Designación del Responsable del SG-SST. Elaborar Acta de Designación del Administrador del SG-SST.																											* Dirección Administrativa * Dirección General	Humanos
	Diseñar el Programa de Capacitación en SST.																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa	Humanos
	Conformación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST-																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa * Dirección General	Humanos
	Conformación del Comité de Convivencia Laboral -CCL-																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa * Dirección General	Humanos
	Elaboración de la Matriz de Requisitos Legales.																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa	Humanos
	Identificar las Herramientas y Mecanismos de vigilancia de las condiciones de Salud de los Trabajadores.																											* Responsable SG - SST Dirección Administrativa * Dirección General	Humanos
	Actualización Plan de Trabajo Anual del SG-SST - Vigencia 2022.																											* Dirección Administrativa * Responsable SG - SST Dirección General	Humanos
Elaboración del Informe de Gestión Vigencia 2022 del SG-SST																											* Dirección Administrativa	Humanos	




#### **4.4.9. Formato de datos sociodemográficos y socioculturales.**

Cumplimiento al estándar:

Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud.

Cuadro 14. Formato de datos sociodemográficos y socioculturales.

	<b>DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y SOCIOCULTURALES</b>		Código: F-GH-XXXXX
			Versión: 01
			Fecha de emisión:
			Página:
FECHA: _____			
NOMBRE: _____		CÉDULA: _____	
Nombre de la empresa donde labora: _____			
Tiempo vinculado en la empresa: _____		Tiempo en el cargo actual: _____	
Cargos ocupados en la empresa: _____			
Cargo que ocupa actualmente: _____		Turno de trabajo: _____	
Edad: _____			
Género: Masculino _____ Femenino _____			
Peso: _____		Estatura: _____	
Pertenece a alguna etnia: Si _____ No _____		Cuál: _____	
Escolaridad: Ninguna _____ Primaria _____ Secundaria _____ Técnica _____			
		Tecnológica _____ Profesional _____ Cuál? _____	
Cursos adicionales Si _____ No _____		Cuáles? _____	
Estado civil: Soltero _____ Casado _____ Unión Libre _____ Divorciado _____ Viudo _____			
Tiene hijos?: Si _____ No _____		Número de hijos: _____	
Persona a cargo: _____			
El sector donde vive es: Urbano: _____ Rural: _____			
Lugar de residencia: _____		Estrato: _____	
Tenencia de la vivienda: Propia: _____ En arriendo: _____ En anticres _____ Familiar _____ Hipotecada _____			
Usted se traslada de su casa al trabajo y del trabajo a su casa: A pie: _____ Bicicleta: _____ Motocicleta _____			
		Automovil _____ Bus colectivo _____ Taxi _____	

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

#### **4.4.10. Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales.**

Cumplimiento al estándar:

Evaluaciones médicas ocupacionales.

	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

## 1. OBJETIVO.

Establecer el procedimiento aplicable en el desarrollo de los exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro a los funcionarios del Instituto.

## 2. ALCANCE.

Este procedimiento aplica de manera obligatoria para todos los funcionarios y servidores públicos de la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.**

## 3. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN MÉDICA.

Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación-pre ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada. Tanto en las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes. La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:

- Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- Persona que realiza la evaluación médica.
- Datos de identificación del empleador. Cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.



- Actividad económica del empleador.
- Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona. • Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
- Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
- Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
- Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
- Datos resultantes del examen físico.
- Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.

La persona natural o jurídica que realice las evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar a la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**, un informe o Diagnostico general de condiciones de salud de la población trabajadora analizada. Este informe debe tener como mínimo:

- Información sociodemográfica (con número de personas analizadas, género, grupos etarios, composición familiar, estrato sociodemográfico).
- Antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales ergonómicos especialmente.
- Información de exposición laboral actual a riesgos ocupacionales según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- Sintomatología reportada por los funcionarios.
- Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- Impresiones diagnósticas encontradas en la población trabajadora.
- Análisis y conclusiones de la evaluación.
- Recomendaciones.

## 5. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES.

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

- a) La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

- b) Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.
- c) En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.
- d) En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.
- e) El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.

## 6. PERIODICIDAD DE REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES MEDICO OCUPACIONALES.

Cuadro 15. Periodicidad de realización de los exámenes medico ocupacionales.

TIPO DE EVALUACIÓN MEDICA.	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.	Antes de ingresar a laborar el trabajador.
Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.	Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.	Periódicas de manera anual.
Evaluaciones médicas por cambios de ocupación.	Cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

## 7. RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES LABORALES.

El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor. Tanto en las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

## 8. DESARROLLO.

Cuadro 16. Tabla de procedimiento realización de exámenes medico ocupacionales.

No .	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL	TIEMPOS DE ACTIVIDAD
1.	Enviar al laboratorio medico contratado o Institución prestadora de salud seleccionada, el	Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo de administración y desarrollo del talento humano.	Correo Electrónico.	Correo Electrónico o memorando.	Al iniciar el desarrollo del contrato.

	profesiograma y/o perfiles de cargo requerido para la realización de los exámenes médicos.				
2.	Notificar al funcionario acerca de la realización de la evaluación médica requerida indicando el lugar, requisitos que apliquen para la práctica de cada uno de los exámenes y hora en donde se efectuara la evaluación médica.	Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo de administración y desarrollo del talento humano.	Correo Electrónico.	Correo Electrónico o memorando.	Según periodicidad y tipo de evaluación médica requerida.
3.	Realización de los exámenes médicos. El funcionario debe presentarse según los requerimientos, fecha y notificación efectuada.	Funcionarios y servidores públicos.	Correo Electrónico - listado asistencia.	Listado de asistencia enviado por laboratorio medico contratado o Institución prestadora de salud IPS seleccionada .	Al terminar la toma de los exámenes.
4.	Entrega de certificados médicos por parte del laboratorio medico contratado o Institución prestadora de salud IPS seleccionada, la cual debe ser en forma física radicada en la ventanilla de correspondencia o gestión documental.	laboratorio medico contratado o Institución prestadora de salud IPS seleccionada.		Radicado de los certificados médicos entregados.	Según los tiempos establecidos en la contratación.

5.	<p>Notificación de resultados al funcionario y en el caso de encontrar una restricción médica y recomendación informarla al funcionario y si a realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el IDEAM mediante el grupo de administración y desarrollo de talento humano elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Grupo de administración y desarrollo del talento humano.</li> </ul>		Los certificados,	Al tener los certificados.
----	---	---	--	-------------------	----------------------------

6.	El laboratorio médico contratado o Institución prestadora de salud IPS seleccionada, entregara el informe de diagnóstico de condiciones de salud de la población analizada, según los requerimientos consignados en la resolución 2346 de 2007 ó numeral 6 de políticas operacionales de este documento.	laboratorio médico contratado o Institución prestadora de salud IPS seleccionada.	Informe de diagnóstico de condiciones de salud.	Radicado de entrega del informe de diagnóstico de condicione de salud.	Al finalizar la entrega de los certificados.
7.	El certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, debe ser archivado mediante reserva y no es de uso público.	Archivo de grupo de administración y desarrollo de talento humano.	Certificados médicos.		Al llegar los certificados al EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

#### **4.4.11. Procedimiento para el reporte e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.**

Cumplimiento al estándar:

- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales



	<b>PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.</b>	Código: P-GH-XXXXX Versión: 01
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Fecha de emisión: Página:

## 1. OBJETIVO.

Establecer la manera para efectuar la notificación, reporte e investigación de los accidentes e incidentes laboral que se presenten en la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES** con el propósito de identificar y analizar los hechos y definir el conjunto de causas que directa o indirectamente intervinieron en el accidente o incidente laboral, para priorizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas, encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo, mejorando la calidad de vida de sus funcionarios y la productividad de la institución, reduciendo su ocurrencia, dando así de igual manera además cumplimiento a las obligaciones y requisitos exigidos por la vigente legislación Colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## 2. ALCANCE.

Este procedimiento aplica para todas las personas que tienen relación laboral con la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES.**

## 3. RESPONSABLES.

- **EMPLEADOS:** Es responsabilidad de todo el personal perteneciente a la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**, el reportar al jefe inmediato todos los accidentes / incidentes con y sin lesión ocurridos dentro y fuera de la institución que tengan relación directa o indirecta con la labor para la que fue contratado. Además, debe participar en el proceso de identificación de las causas
- **JEFE INMEDIATO:** Investigar el accidente/incidente laboral dentro de los 15 días calendario después de ocurrido el evento, Gestionar, implementar y hacer seguimiento a los planes de acción

recomendados por parte del equipo investigador de los accidentes/incidentes laborales.

- **RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Documentar el desarrollo de la investigación del accidente laboral, enviar la documentación de las investigaciones graves o mortales a la ARL, debe también verificar la convocatoria oportuna para la investigación de los accidentes laborales por parte del jefe inmediato, es importante hacer seguimiento a los planes de acción.
- **INTEGRANTE COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Participar en la investigación tendiente a identificar las causas y controles de los accidentes, realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes.
- **REPRESENTANTE LEGAL:** Revisar y aprobar la investigación de los accidentes graves, severos y mortales.
- **EQUIPO INVESTIGADOR:** Será el responsable de investigar el incidente/accidente. Será convocado por seguridad y salud en el trabajo como apoyo al proceso de investigación.

Los integrantes son:

- Jefe inmediato
- Miembro COPASST
- Responsable del SG-SST
- Representante por parte de la empresa contratista cuando se requiera el caso.
- Profesional en Salud Ocupaciones con Licencia (Accidentes graves o mortales).

#### 4. NOTIFICACIÓN Y REPORTE DE INCIDENTES LABORALES.

Cuadro 17. Notificación y reporte de incidentes laborales.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar incidente	Trabajador	El funcionario que sufrió el incidente laboral debe notificarlo al jefe directo inmediatamente se presente el evento.
2	Registrar incidente	Jefe Inmediato	El jefe directo o delegado realiza el registro de los incidentes laborales en el Formato estipulado por la ARL.
3	Investigación del incidente	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del incidente en el Formato estipulado por la ARL.

## 5. NOTIFICACIÓN Y REPORTE DE ACCIDENTES LABORALES.

Cuadro 18. Notificación y reporte de accidentes laborales.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar el accidente laboral.	Trabajador	El funcionario que sufrió el accidente laboral debe notificarlo al jefe Inmediato y/o a la Dirección de Recursos Humanos inmediatamente se presente.
2	Valorar el accidente laboral.	Brigadista / Seguridad y Salud en el trabajo	El brigadista o la persona encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizan la atención de primeros auxilios antes de remitirlo a la IPS correspondiente.
3	Reportar el accidente laboral a la línea de atención de la ARL.	Seguridad y salud en el trabajo / Dir. de Recursos Humanos	Reportar a la línea de atención, el presunto accidente laboral y solicita la autorización de atención o direccionamiento médico del accidentado.
4	Diligenciar el FURAT	Seguridad y salud en el trabajo / Dir. de Recursos Humanos	Realizar el diligenciamiento del FURAT antes de 48 horas posteriores al evento a través de servicios en línea de la ARL. Se debe imprimir el documento y enviarlo a la ARL o EPS según corresponda el caso.

5	Atención y prestación de servicios asistenciales	IPS - ARL	El funcionario que sufrió el presunto accidente laboral es atendido en la IPS autorizada por la línea de atención.
6	Registro Incapacidades	Trabajador	El funcionario que sufrió el presunto AT debe reportar a la Dirección de Recursos Humanos y a su jefe Inmediato, los días asignados como incapacidad médica enviando su respectivo soporte.
7	Investigación de accidente laboral	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del accidente laboral en el Formato estipulado por la ARL.

## 6. NOTIFICACIÓN Y REPORTE DE ENFERMEDADES LABORALES.

Cuadro 19. Notificación y reporte de enfermedades laborales.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar posibles síntomas de enfermedad laboral.	Trabajador	Todo trabajador que sospeche tener algún síntoma y/o signos de una presunta enfermedad como consecuencia del trabajo desarrollado, debe informarlo inmediatamente al jefe inmediato a la Dirección de Recursos Humanos y asistir inmediatamente a IPS asignada por la EPS.
2	Informe Diagnóstico de IPS o EPS.	Trabajador	El Trabajador debe informar a su jefe Inmediato y a la Dirección de Recursos Humanos, si el concepto médico de la IPS o EPS, establece la sospecha o aparición de una enfermedad profesional con respecto a los resultados de exámenes médicos, Pruebas diagnósticas y Concepto Médico.
3	Inicio Trámites para Calificación	Seguridad y Salud en el Trabajo – Dirección de Recursos Humanos	La Dirección de Recursos Humanos, apoya la gestión de los trámites de calificación de origen de la enfermedad en primera instancia ante la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador respecto a los resultados de exámenes médicos, Pruebas diagnósticas, Concepto Médico. El

			formato FUREP se diligencia parcialmente (sin calificación de origen de la enfermedad).
4	Calificación Inicial	EPS	La calificación inicial del origen de la enfermedad profesional la puede establecer la IPS o EPS, estableciendo el respectivo reporte. En esta calificación se establece la relación de causalidad laboral de la presunta enfermedad profesional a través del estudio del puesto de trabajo o panorama de factores de riesgo, estudio de funciones realizadas por el trabajador para fundamentar la calificación de origen de la enfermedad en estudio, la cual puede ser de origen profesional o no. El formato FUREP debe diligenciarse totalmente por la IPS- EPS, con calificación de origen de la enfermedad.
5	Atención y prestación de servicios asistenciales	EPS	Reportar a la ARL la calificación de origen de la enfermedad en primera instancia dentro de los 2 días hábiles siguientes al diagnóstico de la misma, en caso de que el concepto sea de origen profesional. El FURE debe estar totalmente diligenciado con calificación de origen de la enfermedad. En caso contrario notificar a la Dirección de Recursos Humanos y al trabajador que presenta la patología.
6	Calificación y Concepto de Aceptación o Apelación	ARL Trabajador Dirección de Recursos Humanos	Revisar y emitir concepto de aceptación o no aceptación del origen de la enfermedad en estudio. NOTAS:  a) Si no hay controversia sobre la calificación, la ARL procede al reconocimiento y pago de prestaciones asistenciales y económicas a que tenga derecho el trabajador y le envía las recomendaciones al empleador sobre manejo en su puesto de trabajo (reubicación, readaptación de tareas, o rediseños al puesto de trabajo).  b) Si surge controversia o el funcionario no está de acuerdo, las discrepancias serán resueltas por una junta integrada por representante de las entidades administradoras de salud y de riesgos profesionales.

			c) De persistir el desacuerdo se inicia el proceso de calificación por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez.
7	Investigación de Enfermedad laboral	Equipo Investigador	Realizar la investigación y análisis de la enfermedad laboral en el Formato estipulado por la ARL.

## 7. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.

Cuadro 20. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Recopilar información sobre ocurrencia de los incidentes o accidentes laborales	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo, jefe Inmediato, miembro COPASST.	Se investigan todos los accidentes o incidentes laborales dentro de los siguientes 15 días calendario siguientes a su ocurrencia, con el equipo investigador.  Si el accidente produce la muerte la empresa deberá atender las recomendaciones que le suministre la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado atendiendo a su vez las requisiciones del Ministerio de Protección Social.
2	Analizar las causas de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo, jefe Inmediato, miembro COPASST.	La investigación y análisis se realizará mediante el uso del Formato de Investigación suministrado por la ARL. Dentro de la metodología para la investigación de las causas que dieron origen al accidente, incidente o enfermedad profesional se pueden generar las siguientes actividades: entrevista con la persona afectada, entrevista individual por grupos, fotos, grabaciones, inspecciones, entrevista con el médico (general o laboral) que atienda al paciente, entrevista con el jefe inmediato y/ supervisor, antecedentes, incapacidades, resultados de evaluaciones médicas, evitando hacer juicios de valor. Dentro de la investigación de las causas se deben verificar las condiciones del puesto de trabajo, agentes generadores del riesgo, tiempo de

			exposición, concentración de agentes de riesgo, uso de elementos de protección personal, medidas de protección existentes, si aplica los resultados de mediciones higiénicas, estudios ergonómicos específicos. Tener en cuenta el tipo de enfermedades profesionales en Colombia y los agentes generadores, que se establecen en la Resolución 2566 de 2009. Observar si hay coincidencia de similares trastornos en otros compañeros de la misma área.
3	Acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo, jefe Inmediato, miembro COPASST.	Identificar de las causas que dieron origen al suceso o condición médica para elaborar un plan de Mejoramiento ya sea por medio de retroalimentación con la persona responsable o ajustes a las condiciones de trabajo para evitar la presencia de nuevos casos accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, verificando que el riesgo de origen está eliminado o mitigado.
4	Remisión de investigaciones	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo.	Enviar, si la ARL lo requiere, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente laboral grave o mortal.
5	Actualizar la Matriz de Peligros.	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo, jefe Inmediato, miembro COPASST.	Actualizar la Matriz de Peligros.
6	Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo, jefe Inmediato, miembro COPASST.	Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento definidos para el control de los riesgos.
7	Realizar informes a la Gerencia	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo.	Realizar informe de gestión a la Gerencia del desempeño y actividades de cumplimiento en las investigaciones de los incidentes y accidentes.
8	Archivo de Casos	Responsable del SG de Seguridad y salud en el trabajo.	Realizar el respectivo archivo de los respectivos reportes de Incidentes y/o accidentes con su respectiva Investigación.

--	--	--	--

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____




**4.4.12. Formato entrega de los elementos de protección personal – EPP y acta de capacitación en uso adecuado.**

Cumplimiento al estándar:

Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado.



	<b>ACTA DE CAPACITACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>	Código: A-GH-XXXXX
		Versión: 01
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Fecha de emisión:
		Página:

Fecha de capacitación:

Hora de inicio:

Hora de término:

ACTA No. \_\_\_\_ (Indicar el número de capacitación).

TEMA TRATADO: Capacitación del (uso, mantenimiento y/o almacenamiento) adecuado de:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ como elementos de protección personal.

La **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES**, mediante la presente acta, deja constancia de la capacitación de elementos y/o equipos de protección personal brindada a los siguientes trabajadores de conformidad con el formato de control diligenciado a continuación:

Capacitación: \_\_\_\_ Inducción/ Reinducción: \_\_\_\_ Entrenamiento: \_\_\_\_

Actividad: \_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_

No.	NOMBRE COMPLETO	NÚMERO DE CEDULA	CARGO	ÁREA	DEPENDENCIA	FIRMA	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

8							
9							
10							

ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN:      Sí\_\_\_\_ NO\_\_\_\_

Si la respuesta es sí, indicar la documentación entregada:

---

A través de la firma de la presente acta, los trabajadores aceptan que comprendieron el modo de uso de los elementos de protección personal sujetos de la presente capacitación.

FIRMA,


---

(Nombre del responsable de la capacitación, identificación y cargo).

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<hr/>	<hr/>	<hr/>

#### **4.4.13. Procedimiento de revisión por la alta dirección de los resultados del SG - SST.**

Cumplimiento al estándar:  
Revisión por la alta dirección.

	<b>PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST.</b>	Código: P-GH-XXXXX
	<b>PROCESO: GESTION HUMANA</b>	Versión: 01 Fecha de emisión: Página:

### 1. OBJETIVO.

Establecer las bases para el inicio y realización de la revisión periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de la Gerencia a fin de verificar que el mismo se mantiene activo y vigente.

### 2. ALCANCE.

Aplica a la revisión por parte de la Gerencia, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se realiza al menos una vez por año.

### 3. RESPONSABLES.

#### REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN (GERENTE):

- Realizar revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.
- Revisar de manera proactiva el SG-SST, evaluando la estructura y recursos asignados en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Recibir los informes de rendición de cuentas del SG-SST de forma anual con el fin de conocer resultados, análisis y planes de acción del Sistema.

#### JEFE DEL PROCESO DE GESTION HUMANA:

- Presentar informe de rendición de cuentas del SG-SST de forma anual a la Alta Dirección.
- Asegurar el desarrollo del SG-SST, definiendo e implementando las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

- Realizar seguimiento al cumplimiento del SG-SST y sus oportunidades de mejoramiento.

**COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

- Hacer acompañamiento al proceso de la rendición de cuentas, revisión al SG-SST, suministrando información veraz y oportuna durante el proceso.
- Enviar plan de acción derivado de la revisión al SG-SST.
- Dar cumplimiento y hacer seguimiento al cronograma definido.
- Presentar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el informe de resultados del SG-SST y resultados de la Revisión por la Alta Dirección.
- Mantener evidencias y trazabilidad del proceso.

**4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.**

Cuadro 22. Procedimiento de revisión por la alta dirección de los resultados del sistema de gestión de SST.

<b>N.º</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>DOCUMENTO O REGISTRO</b>
1	Planear el alcance de la verificación del SG-SST	Definir el objetivo, alcance y metodología de la revisión por parte de la Alta Dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> <li>• Responsable del proceso de Gestión Humana</li> </ul>	Acta de reunión

2	Alistar la información requerida	Preparar documentos o informe SGSST requerido por la Alta Dirección según alcance y metodología definida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> </ul>	Documentación SG-SST
3	Enviar información	Remisión de información requerida para la revisión de la alta dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> </ul>	
4	Verificar la información por parte de la Alta Dirección	Revisión de la información y procesos a verificar según alcance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> </ul>	
5	Generar recomendaciones	Documentar registro de la revisión y recomendaciones según hallazgos encontrados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> </ul>	Acta de reunión
6	Definir el Plan de Acción	Emitir Plan de Acción según hallazgos y oportunidades de mejora para ser enviado a la Alta dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> </ul>	Plan de Acción
7	Enviar plan de acción	Después de definido el plan de acción, se envía a la alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> </ul>	Plan de Acción



		dirección para ser revisado.		
8	Evaluar plan de acción	La Alta dirección revisa el Plan de Acción para que este pueda ser aprobado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> </ul>	Plan de Acción
9	Corregir plan de acción	Si se presentaron modificaciones por parte de la alta dirección, se notifica al coordinador del SST para que realice las modificaciones pertinentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> </ul>	Plan de Acción
10	Aprobación y ejecución plan de acción	Ejecutar el plan de acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador responsable del SG-SST</li> <li>• Responsable del proceso de Gestión Humana</li> </ul>	Plan de Acción

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

## 5. CONCLUSIONES

El trabajo de grado que se realizó a la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P., ha contribuido de manera significativa tanto en la parte empresarial como personal de cada una de las partes involucradas, ya que mediante los métodos y herramientas de identificación y diagnóstico las cuales permitieron una amplia visión de las carencias o inexistencias de muchos factores que inciden directa o indirectamente en contra del bienestar y salud de la parte más importante en una empresa, el factor humano, el cual hace parte de cada una de las dependencias de la organización y lleva a cabo o contribuye a la realización de las actividades, funciones, procesos y procedimientos para el normal y exitoso desarrollo de la misma y que a su vez como empresa, debe proveer desde los estándares mínimos para el bienestar de las personas, hasta preservar y promover la promoción y prevención en cuanto a temas de salud, para lo cual es importante resaltar que la implementación exitosa del sistema de seguridad y salud en el trabajo, son el detectar cuáles son las necesidades reales de las personas que trabajan día a día con el sistema.

Con el diagnóstico inicial que se realizó a la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P., se pudo observar que este cuenta con un sistema SG-SST, el cual tiene un lento avance en su desarrollo y que no se llevaba a cabo como lo establece el marco legislativo. En efecto, después de realizar un análisis a este sistema de seguridad y salud en él trabajó se pueden identificar las diversas falencias que este presenta y que de acuerdo a el resultado, existe una falta de compromiso por parte de las directrices administrativas de la empresa, al no tomar la iniciativa para que este sistema se pueda desarrollar en su mayor potencial y a su vez la implementación oportuna de múltiples procesos y procedimientos que les permita ser garantes de un verdadero sistema de gestión en seguridad y salud, y de la misma forma, otro aspecto importante a mencionar según los resultados de la investigación y diagnóstico, es la falta de compromiso de las autoridades competentes que verifican y hacen cumplir las distintas normas y leyes establecidas por el ministerio de trabajo.

Es importante resaltar el gran margen de desconocimiento por parte de los empleados acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ende sus responsabilidades, obligaciones, deberes y beneficios y de los cuales hacen parte tan solo con tener un vínculo laboral con la empresa y en la cual se ha identificado que tanto capacitaciones, asesorías, retroalimentación, reinducción de las funciones ha sido escasa o a su vez nula y que incide negativamente de tal forma, que los empleados de la organización no cuentan con el suficiente conocimiento acerca del SG-SST, factor por el cual aun no se genera la cultura, ni la concientización de los peligros o riesgos a los que están expuesto día tras día en sus labores, otro factor importante que incide directamente a este aspecto es la falta de organización administrativa y financiera, que a su vez limita desde la consecución

de actividades hasta la destinación de recursos económicos para el desarrollo del sistema en mención.

Para el desarrollo de un SG–SST adecuado y acorde a las necesidades de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P., es importante determinar la organización a nivel administrativa, ya que el manual de funciones con el que desarrollan sus actividades actualmente es muy básico además de la carencia de formatos internos, procesos, métodos y herramientas para la identificación de riesgos y peligros, observancia y auditoria en temas de cumplimiento entre otros y por ende la falta de sincronía y complementación con las normas y leyes que rigen este tipo de sistema, lo cual impide que como organización estén preparados para una posible eventualidad tanto interna como externa y de la misma forma la mayoría de respuestas ante este tipo de situaciones sea de manera emergente o provisional mientras se solucionan o se atienden en el proceso.

Es de suma importancia que el desempeño de actividades para una empresa sean desarrolladas sobre un marco legal, ya que si bien el desconocimiento de las normas impiden un correcto funcionamiento de la misma además de la falta de cumplimiento en la cual se esta incurriendo en la actualidad y pueden traer sanciones o afectaciones económicas a la empresa, mediante la matriz legal suministrada se puede orientar y ser tomada como base para el futuro desarrollo e implementación de actividades mediante normas y legislación vigente en cuanto al funcionamiento normal y legal de una empresa

Mediante el diagnóstico de una empresa se puede determinar el estado actual de la misma, mediante datos estadísticos y cuantificables permite establecer a la organización sobre una base en la cual se pueda establecer no solo un estado sino también la dirección en cuanto a la toma de decisiones y la viabilidad de planes de acción para cada estándar mínimo en la empresa en el cual no se esté dando cumplimiento alguno.

Uno de los factores importantes para tomar medidas de corrección, prevención, y anticipación ante una eventualidad negativa que pueda afectar a la empresa es la determinación en cuanto a la identificación de peligros y la evaluación de riesgos ya que el tener conocimiento sobre estos dos elementos permiten establecer a detalle las medidas y acciones pertinentes que puedan afectar a la organización en pequeña o gran medida, así como el seguimiento y origen teniendo un claro antecedente de los factores que impiden el normal desempeño de las funciones.

Es importante resaltar que mediante procedimientos, herramientas, formatos, estrategias, las cuales permiten organización dentro y fuera de una empresa, no se estaban empleando y las que existían en el momento no se estaban utilizando adecuadamente para cual fue suministrado una serie de documentos que permite a la organización un mayor control, organización, administración, ejecución de

actividades, recursos y manejo del personal, permitiendo así una determinante administración integral en cuanto al desarrollo de las funciones y aun mas las que tienen que ver en cuanto a seguridad y salud en el trabajo para la empresa EMPOLINARES E.S.P.

## 6. RECOMENDACIONES

Según el análisis de la información suministrada, así como los resultados de la investigación, en donde se realizó el estudio en cuanto a los parámetros y normatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en donde se encontraron múltiples dificultades y falencias que hacen que el sistema en mención no se desarrolle de manera exitosa y/o adecuadamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizarán las siguientes recomendaciones para que este sistema en mención, pueda mejorar cada uno de sus aspectos a nivel tanto personal como empresarial y pueda cumplir con los objetivos para lo cual fue realizado este diseño de SG-SST:

1. Destinar los recursos económicos, estratégicos y tecnológicos necesarios para la adecuada ejecución del SG\_SST.
2. Realizar la contratación de una persona idónea para el cargo de coordinador de SG-SST, además de verificar la capacitación y capacidad para el desarrollo de sus funciones.
3. Generación de cultura y concientización a los empleados en cuanto a prevención y cuidado de su integridad física y mental.
4. Realizar modificaciones y actualizaciones al manual de funciones, teniendo en cuenta el perfil profesional y responsabilidades a cargo.
5. Realizar revisión a la organización documental de la empresa, esto incluye revisión y actualización de formatos, actas, procesos y procedimientos entre otros.
6. Implementación continua y periódica en cuanto a capacitaciones y asesorías del SG-SST, así como retroalimentación y reinducción de sus funciones y la consecución en el desarrollo de sus actividades.
7. Verificación y monitoreo en cuanto a actividades de auditoría, así como la implementación de herramientas que permitan el seguimiento e identificación de indicadores de cumplimiento, en concordancia a esta labor.
8. Adoptar la metodología y herramientas suministradas en el presente diseño, así como la revisión actual de la norma y su respectivo cumplimiento.

## BIBLIOGRAFÍA

ARAUJO-ALVAREZ, Juan Manuel y TRUJILLO-FERRARA, José Guadalupe. Salud pública Méx (en línea). 2002, vol.44, n.4, pp.362-370. ISSN 0036-3634. Disponible en la dirección electrónica: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&nrm=iso). ISSN 0036-3634.

BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve-historia-sobre-la-salud-ocupacional-en-Colombia1.pdf>

CARTILLA SALUD OCUPACIONAL, Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia, (en línea). Evolución Histórica de la Salud ocupacional (Consultada: 5, septiembre, 2019) Disponible en la dirección electrónica: <http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve-historia-sobre-la-salud-ocupacional-en-Colombia1.pdf>

COLOMBIA. LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 472. (17, marzo, 2015). Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá, 2015. No 49.456. 7 p.

COMPARATIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO DEPARTAMENTO DE NARIÑO, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>

CONSEJOS EN SG-SST SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Cómo implementar con éxito OHSAS- 18001 (en línea). Cómo realizar una investigación de incidencia, accidente de trabajo y enfermedad laboral. (Consultada: 5, octubre, 2019) Disponible en la dirección electrónica: <http://ingeso.co/como-realizar-una-investigacion-de-incidente-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-laboral/>

DECRETO 1072 de 2015, (en línea). En: mintrabajo.gov.co, (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

DECRETO 1295 DE 1994, (en línea). En: unipamplona.edu.co (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica:

[http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home\\_54/recursos/01general/04122012/decreto\\_1295\\_1994.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf)

DEFINICIÓN, (en línea). En: definicion.de.com, (Consultada: 21, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: <https://definicion.de/incapacidad/>

DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ESQUEMA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL MUNICIPIO DE LINARES (en línea). En: colombiaunfpa. (consultada: 22 abril 2022). Disponible en la dirección electrónica: [https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/0.%20DOCUMENTO%20FINAL%20SyE%20LINARES\\_Ajustado.pdf](https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/0.%20DOCUMENTO%20FINAL%20SyE%20LINARES_Ajustado.pdf)

EVOLUCION HISTORICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SUS PRINCIPALES EFECTOS EN EL SISTEMA COLOMBIANO, (en línea). En: unisabana.edu.co (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>

GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (en línea). En: mintic.gov.co (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: [https://mintic.gov.co/portal/604/articulos-62124\\_gestion\\_seguridad\\_salud\\_trabajo.pdf](https://mintic.gov.co/portal/604/articulos-62124_gestion_seguridad_salud_trabajo.pdf)

HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, Indemnización (en línea). En: timetoast.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-la-salud-ocupacional-261ae9ec-62ba-4e3b-99d3-a5a96b8d7f20?print=1>

Historia de la Salud Ocupación en Colombia, (en línea). En: calameo.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://es.calameo.com/read/0043636625c29e4b89d4a>

IDSN, (en línea). En: idsn. (consultada: 5 de octubre 2020). Disponible en la dirección electrónica: <http://www.idsn.gov.co/>

MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) (en línea). En: www.academia.edu (Consultada: 8, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.academia.edu/34841976/MARCO\\_LEGAL\\_DEL\\_SISTEMA\\_DE\\_GESTION\\_DE\\_LA\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO\\_SG\\_SST.pdf](https://www.academia.edu/34841976/MARCO_LEGAL_DEL_SISTEMA_DE_GESTION_DE_LA_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO_SG_SST.pdf)

Organización Internacional de Trabajo. (en línea). ilo.org (consultada: 5 de octubre, de 2020). Disponible en la dirección electrónica: [https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=seguridad+y+salud+laboral&locale=es\\_ES](https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=seguridad+y+salud+laboral&locale=es_ES)

Organización Mundial de la Salud. (en línea). En: salud laboral. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20LABORAL&wordsMode=AnyWord&healthtopic=undefined&country=undefined>

Organización Mundial de la Salud. (en línea). En: Seguridad laboral. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <https://www.who.int/es/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20LABORAL&wordsMode=AnyWord&healthtopic=undefined&country=undefined>

Que es el SG-SST en Colombia, Definición de SG-SST, (en línea). En: gerencie.com (Consultada: 1, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: [https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion de SG-SST](https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html#Definicion%20de%20SG-SST)

RESOLUCION 312 DE 2019, (en línea). En: safetya.co, (Consultada: 1, marzo, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

RIAÑO CASALLAS, et. Al. Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. Ciencia & trabajo, 2016. 68-72. p.

SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, Legislación laboral. (en línea). En: wordpress.com (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <https://marcielo08.wordpress.com/salud-ocupacional-en-colombia/>

SIGNIFICADOS, (en línea). En: significados.com, (Consultada: 21, marzo, 2021) Disponible en la dirección electrónica: <https://www.significados.com/amenaza/>

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, (en línea). En: Decreto 1072 DEL 2015: 26 de mayo del 2015. (Consultada: 5, octubre, 2020) Disponible dirección electrónica: <http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/Presentacion+SG++SST+DECRETO+1072++DEL+26+DE+MAYO+DE+2015.pdf>

Sistema De Gestión En Seguridad & Salud En El Trabajo (SG-SST). Disponible en la dirección electrónica: [http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad\\_trabajo/2016/sistgestionsaltrabajo\\_16.pdf](http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad_trabajo/2016/sistgestionsaltrabajo_16.pdf)



Sistema Único de Información Normativa, Decreto 2623 de 1950, (en línea). En: [suin-juriscal.gov.co](http://suin-juriscal.gov.co) (Consultada: 5, septiembre, 2020) Disponible en la dirección electrónica: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1771948>

Anexo D. Solicitud de autorización para la aplicación de propuesta de grado en la empresa EMPOLINARES E.S.P.



ADMINISTRACION PÚBLICA COOPERATIVA DE AGUA POTABLE Y  
SANEAMIENTO BASICO DE LINARES  
EMPOLINARES E.S.P

Personería Jurídica No.5774-50 de noviembre 26 de 2008. NIT  
900253845-7

San Juan de Pasto, 23 de agosto de 2019

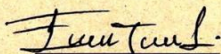
Señores  
Universidad CESMAG  
Pasto, Nariño

Es de conocimiento en la región, que la universidad CESMAG logra un representativo aporte a nuestro Departamento, a través de la formación académica de calidad que brinda. Es por esto que me permito solicitar cordialmente la colaboración y apoyo con una propuesta de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en nuestra empresa de acueducto y alcantarillado ubicada en el municipio de Linares, EMPOLINARES.

Solicitamos que el diseño de este sistema sea tomado por ustedes como trabajo de grado de los estudiantes: Alex Felipe Goyes Oviedo, Rosa Ines Andrade Madroñero y Vanesa González Coral.

Agradezco su atención y quedo atento a su respuesta

Atentamente,

  
Edwin José Lopez  
Gerente

CALLE 5ª Nº 4A-12 B/ FATIMA LINARES-(NARIÑO) CELULAR: 3148802685

Anexo E. Entrevista a Gerente

**UNIVERSIDAD CESMAG**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**CONTADURÍA PÚBLICA**  
**SAN JUAN DE PASTO**

**Formato de entrevista dirigido al gerente de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E. S. P. del municipio de Linares – Nariño**

**Objetivo:** indagar, conocer y determinar la situación actual de la empresa en cuanto sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E. S. P. del municipio de Linares – Nariño**

**Dirigido a:** EDWIN JOSÉ LOPEZ (Gerente General)

**Lugar de aplicación:** Pasto - Nariño

PREGUNTA	RESPUESTA GERENTE	OBSERVACIONES
¿Desde hace cuánto tiempo viene dirigiendo la empresa?		
¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?		
¿Qué tipo de funciones laborales realiza la empresa? (Administrativas, Operativas, Ventas o Marketing).		
¿Actualmente en la empresa existen o por parte de la empresa han sido socializados a sus colaboradores, manuales de procesos, procedimientos, instructivos, reglamentarios, etc.?		

¿Cómo es la aplicación y cumplimiento de dichos manuales en el entorno laboral?		
¿Cuántas horas trabajan los empleados como promedio a la semana?		
¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tienen los empleados?		
¿Tiene conocimiento de que es el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)?		
¿Los empleados en el sector <b>administrativo</b> utilizan equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden representar algún tipo de riesgo (molestias, traumas, fatiga, cortes, golpes, laceraciones, etc.)?		
¿Los empleados en el sector <b>operativo</b> utilizan equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden representar algún tipo de riesgo (molestias, traumas, fatiga, cortes, golpes, laceraciones, etc.)?		

<p>¿Durante el tiempo que lleva trabajando con la empresa se han presentado accidentes, incidentes, enfermedades laborales, dentro o fuera de la empresa?</p>		
<p>¿Cómo ha sido la resolución de accidentes e incidentes laborales, los tramites con ARL`S y sistemas de salud?</p>		
<p>¿Los empleados manipulan, utilizan o están en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?</p>		
<p>Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con un SG-SST, ¿La empresa ha optado por realizar algún otro tipo de capacitación, precaución o prevención en la actualidad?</p>		
<p>¿Qué otros elementos de protección personal diferentes a la dotación de trabajo suministran la empresa?</p>		

Anexo F. Formato de encuesta para personal administrativo y operativo de la empresa.

**UNIVERSIDAD CESMAG**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**  
**SAN JUAN DE PASTO**

Formato de encuesta dirigido al personal operativo y administrativo de la EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E. S. P. del municipio de Linares – Nariño

**OBJETIVO:** lindagar, conocer y determinar la situación actual de la empresa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la **EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E. S. P. del municipio de Linares – Nariño.**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presentan una serie de preguntas, solicitamos a usted cordialmente responder según su criterio.

**Género:** Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

1) ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?

1 a 2 años? \_\_\_\_\_

3 a 5 años? \_\_\_\_\_

5 a 10 años? \_\_\_\_\_

2) ¿Cuál es su cargo asignado?

Supervisor de terreno \_\_\_\_\_

Conductor \_\_\_\_\_

Secretaria/ Tesorero \_\_\_\_\_

Auxiliar Contable \_\_\_\_\_

Operario calificado \_\_\_\_\_

Contratista \_\_\_\_\_

Auxiliar Administrativo \_\_\_\_\_

Profesional a Cargo \_\_\_\_\_

3) ¿En qué área desempeña sus funciones?

Área administrativa \_\_\_\_\_  
Área operativa \_\_\_\_\_

4) ¿En el tiempo que lleva laborando en la empresa, le han sido socializados manuales de procesos, procedimientos, instructivos, reglamentarios, etc.?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ Cuáles \_\_\_\_\_

5) ¿Presenta informes de gestión?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

6) ¿Tiene conocimiento de que es el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

7) ¿Tiene plena identificación de los riesgos laborales en su lugar de trabajo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

8) ¿Qué tipo de riesgos laboral se presenta en su entorno laboral?

Riesgos físicos	_____	Riesgos biológicos	_____
Riesgos químicos	_____	Riesgos ergonómicos	_____
Riesgos psicosociales	_____	Riesgos ambientales	_____
Riesgos mecánicos	_____		

9) ¿Realizan jornadas de capacitación y/o prevención actualmente en la empresa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

10) ¿Actualmente la empresa suministra de EPP (elementos de protección personal) a cada empleado?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_

11) ¿Trabaja usted con maquinaria pesada?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

12) ¿Desempeña usted trabajo en alturas?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

13) ¿Tiene contacto con líquidos o sustancias tóxicas?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

14) ¿En el desempeño de sus funciones y labores en el periodo que lleva trabajando con la empresa ha contraído alguna enfermedad laboral, alergias, diagnósticos previos, etc.?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

Cuál \_\_\_\_\_

15) ¿En el ejercicio de sus funciones se ha presentado un accidente o incidente laboral dentro de la empresa?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

16) Si la respuesta anterior es afirmativa ¿Cómo ha sido la responsabilidad de la empresa?

---

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**



 <p>UNIVERSIDAD <b>CESMAG</b> NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	<b>CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-032
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 25 de noviembre de 2022

Biblioteca  
**REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.**  
Universidad CESMAG  
Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado **DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES (NARIÑO)**, presentado por el (los) autor(es) **DIEGO CAMILO ORTEGA CRIOLLO** del Programa Académico **CONTADURÍA PÚBLICA** al correo electrónico [trabajosdegrado@unicesmag.edu.co](mailto:trabajosdegrado@unicesmag.edu.co). Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



-----  
**DIANA GICELA VILLOTA ORTEGA**  
C.C. 27090031  
Contaduría Pública  
3206818809  
[dgvillota@unicesmag.edu.co](mailto:dgvillota@unicesmag.edu.co)

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

<b>INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)</b>	
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> DIEGO CAMILO ORTEGA CRIOLLO	<b>Documento de identidad:</b> 1085306174
<b>Correo electrónico:</b> CAMILOORTEEGA@GMAIL.COM	<b>Número de contacto:</b> 3137541571
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del asesor:</b> DIANA GICELA VILLOTA ORTEGA	<b>Documento de identidad:</b> 27090031
<b>Correo electrónico:</b> dgvillota@unicesmag.edu.co	<b>Número de contacto:</b> 3206818809
<b>Título del trabajo de grado:</b> DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EMPOLINARES E.S.P. DEL MUNICIPIO DE LINARES (NARIÑO).	
<b>Facultad y Programa Académico:</b> FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES - PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

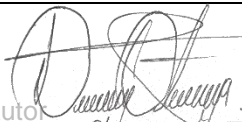

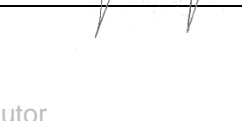


- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**NOTA:** En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG, por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 25 días del mes de NOVIEMBRE del año 2022.

 Firma del autor	 Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:
 Firma del autor	 Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:
 Firma _____ a del asesor Nombre del asesor: _____	



UNIVERSIDAD  
**CESMAG**

NIT: 800.109.387-7  
VIGILADA Mineducación

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE  
GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO:** AAC-BL-FR-031

**VERSIÓN:** 1

**FECHA:** 09/JUN/2022