



**Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la alcaldía del municipio de Sardinata, Norte de Santander, basado en el Decreto 1072 del 2015**

**Leidy Carolina Esteban Roa**

**Samuel Eduardo Corredor Cáceres**

**Slendi Trigos Yaruro**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Rectoría Virtual y a Distancia**

**Regional Cúcuta (Norte de Santander)**

**Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Mayo de 2022**

**Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la alcaldía del municipio de Sardinata, Norte de Santander, basado en el Decreto 1072 del 2015**

**Leidy Carolina Esteban Roa ID: 820580**  
**Samuel Eduardo Corredor Cáceres ID: 808886**  
**Slendi Trigos Yaruro ID: 812759**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgo Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Asesora**

**Yolanda Viviana Castellanos Romero**  
**Magister en prevención de riesgos laborales**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Rectoría Virtual y a Distancia**

**Regional Cúcuta (Norte de Santander)**

**Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Mayo de 2022**

### **Dedicatoria**

Dedico este proyecto primeramente a Dios y a María santísima, porque son mis principales motivos de mi vida y son mi fuerza ante las pruebas y dificultades de la vida, por estar conmigo en todo momento y en cualquier circunstancia, mi padre y mi madre celestial, queriendo siempre lo mejor para el ser humano.

A mis padres, Pedro Corredor y Marisol Cáceres, que me han apoyado, con sacrificio y esfuerzo a lo largo de mi especialización, siendo ellos un motivo para avanzar, seguir adelante en cada paso que doy en este mundo, sin ellos no sería nada, cuento y contare con su apoyo siempre. A mis hermanos Johan y Ángel que son las personitas que me motivan, para que yo sea mejor persona, siendo para ellos un ejemplo a seguir.

A toda mi familia especialmente mis tías Socorro, Teresa Gladys y María Virginia, por su compañía, apoyo y orientación en todo momento de mi vida, pendiente de mis estudios, siempre queriendo lo mejor para mí. A mis abuelitas María Concepción, María del Carmen Martínez y a todos mis familiares que se encuentran en la eternidad que dejaron una huella importante en mi vida, sé que desde el cielo me apoyan y están orgullosos de mis logros y esfuerzos.

A mi persona importante, por su apoyo incondicional en todo momento e instante de mi vida, por ser el motivo de mi vida y mi felicidad, por estar siempre pendiente de mí, queriendo siempre lo mejor para los dos.

A Kimena, Fernanda, Paula, Cristhian, Julio, Carmen, María, Rotzis, Andry Castro, Kathy, Slendy, Lineth, Cristian Beltrán, Leyda, Alonso y a todos mis amigos por su amistad y compañerismo a lo largo de cada momento de mi vida a través de mis estudios universitarios,

manifestando su apoyo y fortaleza en los buenos y malos momentos, siempre con un consejo para crecer como persona. A los Agentes de Pastoral de mi sector Jeremías, especialmente a Josefa Galvis, por ser una segunda madre para mí, dándome ánimos cuando sentía que perdía las esperanzas, también a Margarita por ser una persona que me impulso a no rendirme, enseñándome a buscar los medios para salir adelante con sacrificio, esfuerzo y dedicación para así cumplir las metas propuestas.

**Samuel Eduardo Corredor Cáceres**

### **Agradecimientos**

El autor expresa sus agradecimientos a:

En este momento tan importante en mi vida, quiero darle gracias a DIOS todo poderoso y a María Santísima, por estar conmigo en todo momento, guiándome a lo largo de mi carrera, le agradezco todos los momentos buenos, de triunfo, felicidad, también por la fuerza que me dio en los malos momentos que me han ayudado a crecer como persona y como profesional. Padre gracias porque siempre estás conmigo y no me ha abandonas.

Agradezco de todo corazón a mis padres pedro corredor y Marisol Caceres por todo el apoyo prestado a lo largo de mi carrera, la educación en valores y principios que me han brindado y seguirán dándome, por todos sus esfuerzos, sacrificios para sacarme adelante en mis estudios de Postgrado. Les agradezco a mis hermanos Johan Corredor y Angel Corredor, por su apoyo, comprensión, en cada momento de mi carrera, también a mis familiares por estar conmigo en todo momento, que junto con mis padres pudieron sacarme adelante en mi carrera, gracias por su ayuda desinteresada e incondicional. A mi persona importante gracias por ser mi fuerza, mi motivación en mi vida y a mis amigos gracias infinitas por su compañía, sus palabras de ánimo, de fuerza, de optimismo a lo largo de mi vida, así como en mis estudios universitarios.

Doy las gracias a la Universidad Minuto de Dios, especialmente a la Licenciada Paola Andrea Durán, Yolanda Castellanos y docentes por la formación, enseñanzas, consejos, que me han ayudado a crecer cada día como persona y como profesional, manifestándose en los principios y perfiles del especialista en gerencia de riesgos laborales seguridad y salud en el trabajo. Gracias a la alcaldía de Sardinata por la oportunidad brindada en la realización de mi proyecto de grado

junto a mis compañeras, donde empecé a tomar experiencia desde el punto de vista de mi carrera. Al Centro Comercial la Estrella®, bajo la administración de la Doctora Liliana Rocio Uribe y el Doctor Jorge Bitar, por la oportunidad que me brindaron de poder estudiar y solventar los gastos que implicaban mis estudios. Al Pbro. Jairo Navarro, mi gratitud infinita por todo el apoyo incondicional al estudiar mi carrera, siendo un guía espiritual que me motivaba a no perder las fuerzas y esperanzas. A todos mis agradecimientos que Dios les pague, les Bendiga y les multiplique hoy y siempre.

## Contenido

Introducción .....	16
1. Problema .....	18
1.1 Descripción del problema.....	18
2. Objetivos .....	19
2.1 Objetivo general .....	19
2.2 Objetivos específicos.....	19
3. Justificación .....	20
4. Marco de referencia .....	21
4.1 Antecedentes teóricos y empíricos .....	21
4.1.1 Antecedentes internacionales .....	21
4.1.2 Antecedentes nacionales.....	24
4.2 Marco teórico .....	28
4.3 Marco legal.....	33
4.4 Marco conceptual .....	39
4.5 Marco contextual.....	47
5. Metodología .....	50
5.1 Alcance de la investigación.....	50
5.2 Enfoque metodológico .....	50
5.3 Población y muestra .....	52
5.4 Instrumentos .....	54

5.5 Procedimientos .....	55
5.6 Análisis de la información .....	56
5.6.1 Fuentes primarias.....	56
5.6.2 Fuentes secundarias .....	57
5.7 Consideraciones éticas .....	57
6. Resultados .....	59
6.1 Aplicación de evaluación inicial establecida resolución 0312 de 2019 en la Alcaldía de Sardinata.....	59
6.2 Identificar los peligros y valorar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, a través de la metodología GTC 45 del año 2012.....	85
6.3 Elaborar la documentación necesaria para el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015.....	116
6.3.1 La política y los objetivos de la Alcaldía de Sardinata en materia de seguridad y salud en el trabajo SST .....	117
6.3.2 Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST .....	117
6.3.3 La identificación anual de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.....	117
6.3.4 Perfil Sociodemográfico de los trabajadores de la Alcaldía de Sardinata.....	118
6.3.5 El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST de la Alcaldía de Sardinata .....	125
6.3.6 Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Sardinata.....	125



6.3.7 Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal EPP de la Alcaldía de Sardinata.....	125
6.3.8 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 .....	126
6.3.9 Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas de la Alcaldía de Sardinata .....	126
7. Conclusiones .....	128
8. Recomendaciones .....	130
Referencias bibliográficas.....	132
Anexos .....	143

**Lista de tablas**

Tabla 1. Población de la Alcaldía de Sardinata .....	52
Tabla 2. Lista de instrumentos para recolección de información .....	54
Tabla 3. Evaluación general.....	60
Tabla 4. Resultados pregunta N° 1 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	86
Tabla 5. Resultados pregunta N° 2 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	87
Tabla 6. Resultados pregunta N° 3 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	88
Tabla 7. Resultados pregunta N° 4 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	89
Tabla 8. Resultados pregunta N° 5 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	90
Tabla 9. Resultados pregunta N° 6 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	91
Tabla 10. Resultados pregunta N° 7 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	92
Tabla 11. Resultados pregunta N° 8 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	93

Tabla 12. Resultados pregunta N° 9 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	94
Tabla 13. Resultados pregunta N° 10 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	95
Tabla 14. Resultados pregunta N° 11 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	96
Tabla 15. Resultados pregunta N° 1 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	118
Tabla 16. Resultados pregunta N° 2 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	119
Tabla 17 Resultados pregunta N° 3 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alc.aldía de Sardinata.....	120
Tabla 18. Resultados pregunta N° 4 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	122
Tabla 19. Resultados pregunta N° 5 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	123
Tabla 20. Resultados pregunta N° 6 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	124

**Lista de figuras**

Figura 1. Ciclo PHVA (Deming) .....	32
Figura 2. Instalaciones de la Alcaldía Municipal de Sardinata.....	48
Figura 3. Organigrama de la Alcaldía de Sardinata.....	48
Figura 4. Evaluación general .....	60
Figura 5. Plan de mejora de la Alcaldía de Sardinata.....	62
Figura 6. Resultados de la pregunta N° 1 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	87
Figura 7. Resultados de la pregunta N° 2 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	88
Figura 8. Resultados de la pregunta N° 3 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	89
Figura 9. Resultados de la pregunta N° 4 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	90
Figura 10. Resultados de la pregunta N° 5 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	91
Figura 11. Resultados de la pregunta N° 6 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	92
Figura 12. Resultados de la pregunta N° 7 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.....	93

Figura 13. Resultados de la pregunta N° 8 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	94
Figura 14. Resultados de la pregunta N° 9 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	95
Figura 15. Resultados de la pregunta N° 10 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	96
Figura 16. Resultados de la pregunta N° 11 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	97
Figura 17. Priorización de la identificación y valoración de los riesgos dentro de la Alcaldía de Sardinata para los diferentes cargos. ....	98
Figura 18. Resultados de la pregunta N° 1 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	118
Figura 19. Resultados de la pregunta N° 2 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	119
Figura 20. Resultados de la pregunta N° 3 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	120
Figura 21. Resultados de la pregunta N° 4 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	122
Figura 22. Resultados de la pregunta N° 5 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	123
Figura 23. Resultados de la pregunta N° 6 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	124

**Lista de anexos**

Anexo 1. Consideraciones éticas .....	144
Anexo 2. Evaluación Inicial de acuerdo con los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 de 2019 .....	145
Anexo 3. Encuesta de percepción de factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata .....	146
Anexo 4. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata. ....	147
Anexo 5. Política y objetivos .....	148
Anexo 6. Responsabilidades del encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	149
Anexo 7. Perfil sociodemográfico de la Alcaldía de Sardinata .....	151
Anexo 8. Plan de trabajo anual de Alcaldía de Sardinata. ....	152
Anexo 9. Procedimiento e instructivos internos de la alcaldía de Sardinata. Procedimiento de control de documentación .....	153
Anexo 10. Procedimiento e instructivos internos de la alcaldía de Sardinata Procedimientos de capacitaciones entrenamiento e inducción .....	159
Anexo 11. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.....	165
Anexo 12. Registros de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo .....	166

Anexo 13. Soportes de la convocatoria y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	167
Anexo 14. Formatos de registros de las inspecciones de las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas .....	168
Anexo 15. Matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos que le aplican a la empresa.....	169

## **Introducción**

El SG-SST es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.



La Alcaldía Municipal de Sardinata fue inaugurada, siendo gobernador del departamento de Norte de Santander el Dr. Gustavo Lozano Cárdenas, secretario de obras públicas, el Dr. Pedro José Barjuch, Interventor, el Dr. Jesús Mantilla, a fecha de septiembre de 1967; actualmente se encuentra liderada por el alcalde Hermides Moncada Osorio en el periodo que comprende el año 2020-2023, contando con un personal de 143 trabajadores contratistas y 39 de planta para un total de 182 empleados que laboran en diferentes cargos administrativos y operativos al servicio público de la comunidad sardinatense.

Esta es una organización del estado, no hay continuidad en la administración, actualmente no cuenta con diseño ni implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que es evidente el desconocimiento sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, por otra parte, también están predispuestos a multas derivadas del incumplimiento en material legal sobre seguridad y salud en el trabajo.

La importancia del estudio y desarrollo del presente documento fue diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SGSST) para la Alcaldía Municipal de Sardinata en Norte de Santander, de acuerdo con los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

## **1. Problema**

### **1.1 Descripción del problema**

En Colombia, de acuerdo con lo establecido por el ministerio del trabajo en su decreto 1072 de 2015, es obligatorio para todas las organizaciones tanto públicas como privadas el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

La Alcaldía del Municipio de Sardinata, ente territorial de carácter público dedicado no solo a la administración y gestión de los recursos públicos asignados y generados, sino que promueve la participación comunitaria, mejoramiento social y cultural de sus habitantes por lo que requiere la atención de usuarios en su sede administrativa, actualmente no cuenta con un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo actualizado que contenga procedimientos operativos, programas, políticas, formatos, manuales, entre otros, necesarios para el control y análisis de riesgos tanto de sus trabajadores de planta, como para sus contratistas en el desarrollo de sus actividades diarias incumpliendo requisitos legales vigentes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **1.2 Pregunta de investigación**

¿Cómo diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Alcaldía del Municipio de Sardinata en Norte de Santander, cumpliendo los requerimientos mínimos que se establecen en el decreto 1072 de 2015?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SGSST) para la Alcaldía Municipal de Sardinata en Norte de Santander., de acuerdo con los lineamientos del Decreto 1072 de 2015.

### **2.2 Objetivos específicos**

Determinar la situación actual del SG-SST a través de la aplicación de la evaluación inicial establecida en la Resolución 0312 de 2019.

Realizar la identificación de peligros y valorar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en la organización, a través de la aplicación de la metodología GTC 45 del año 2012.

Diseñar la documentación necesaria para el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015.

### **3. Justificación**

Dada la preocupación del estado colombiano por la salud e integridad de los trabajadores y, teniendo en cuenta el marco normativo que rige a las empresas colombianas en materia de riesgos laborales, el gobierno nacional emitió el Decreto único Reglamentario del trabajo 1072 del 2015, el cual en su libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 en donde expresa los elementos necesarios para crear de manera obligatoria un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo específico para cada empresa en el País; aplicando los instrumentos que permiten la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la generación de medidas de control eficaces que mitiguen los riesgos presentes en las actividades de las empresas con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Por ende, es de vital importancia tener en cuenta los factores que condicionan un ambiente propicio para el buen desarrollo de cualquier actividad laboral; esto con el fin de mantener el bienestar físico, mental y social de los empleados.

## **4. Marco de referencia**

### **4.1 Antecedentes teóricos y empíricos**

Para la realización del proyecto titulado: “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Alcaldía del municipio de Sardinata, Norte de Santander, basado en el Decreto 1072 del 2015”; se tomaron en cuenta varias referencias a nivel nacional e internacional en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales fueron un aporte de gran importancia en el diseño. Entre estas están las siguientes:

#### ***4.1.1 Antecedentes internacionales***

Calderón Romero y Tigxi Moyota (2013). “Propuesta y elaboración de la Gestión de Seguridad y Salud Laboral y su incidencia en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal de chambo”. La presente investigación ha desarrollado la Gestión de Seguridad y Salud Laboral y su Incidencia en los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo tiene como objetivo presentar un manual de seguridad bajo los requerimientos del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST), cuya finalidad es prevenir y minimizar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores.

Durante el estudio, se empleó diferentes metodologías como son investigación bibliográfica, de campo, observación directa e identificación y estimación de los factores de riesgo recurriendo a la utilización de la matriz triple criterio, listas de chequeo para valorar el orden y limpieza, defensa contra incendios, señalética y manejo de desechos sólidos y el Método Simplificado de Evaluación de Riesgo de Incendio (MESERI) para la evaluación del riesgo de

incendio.

La gestión preventiva se obtuvo con la aplicación de la matriz de objetivos y metas permitiendo tomar acciones correctivas para la estructuración de programas de seguridad, constituyéndose en la base fundamental del manual de seguridad y salud en el trabajo.

En coherencia y acatamiento de la normativa legal vigente en nuestro país se establece el manual de seguridad y salud laboral, bajo los requerimientos y recomendaciones del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST), el cual contempla los campos de gestión administrativo, talento humano y técnico, brindando soporte con los procedimientos y programas operativos básicos.

La aplicación del manual de seguridad y salud laboral permite reducir los riesgos laborales, brindando un ambiente de trabajo seguro que garantiza el bienestar de los trabajadores.

La importancia de este trabajo a esta investigación es la estructuración del trabajo en su metodología como la evaluación inicial, la identificación de peligros, la evaluación de Riesgo de Incidente (plan de emergencias) y algunos ejemplos para la creación de procedimiento aplicables a SST en una entidad pública.

Ramírez Borbor (2016). “Elaboración y aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para prevenir Accidentes Laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena”. Este trabajo se basó la Elaboración de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tiene como objetivo principal la prevención de accidentes laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, de tal manera que se mejore el medio ambiente laboral de los trabajadores. El diagnóstico inicial del Municipio muestra que no cumple con los requerimientos técnicos que establece la normativa legal vigente en el Ecuador, tal es así

que no cuenta con las estadísticas de accidentes laborales, política de Seguridad, procedimientos, entre otros.

Durante el estudio se empleó diferentes metodologías de investigación de campo, observación directa y estimación de los factores de riesgos utilizando la matriz de riesgo laboral para la determinación de los mayores riesgos que tiene el Municipio. Así mismo se constata que el nivel de conocimiento en Seguridad que tienen los trabajadores, el cual es muy bajo. Todos estos resultados nos enfocan en áreas específicas con mayor riesgo, y las medidas atenuantes como la capacitación al personal en general, colocación de la señalética, implementación de nuevos extintores, equipos de protección personal, son complemento a los procedimientos de la Gestión administrativa, Gestión técnica, Gestión de Talento Humano, Procedimientos operativos básicos, que en conjunto reducen significativamente los riesgos laborales.

Tomando en cuenta el contenido de estos capítulos de importancia para la investigación, pues da lineamiento importante a tener en cuenta para la estructura y planteamiento en esta investigación.

Capítulo III, Detalla la identificación de la problemática y la evaluación inicial en el GAD Municipal, que también se lo denomina diagnóstico inicial que puede ser determinada como una Auditoria Interna, en la cual se establecen los riesgos laborales a los cuales están sometidos los trabajadores en los diferentes frentes de trabajos, sean estos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos y psicosociales; así como también las metodologías idóneas para la investigación, así como la matriz de involucrados, y matriz de riesgos para este Municipio.

Capítulo IV, Especifica la elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y los respectivos planes de seguridad y salud ocupacional ejecutables en el GAD

Municipal del Cantón Santa Elena, y tal como lo establece los procedimientos respectivos para los diferentes planes que establece la normativa legal vigente, así como también la capacitación respectiva a los trabajadores y los planes médicos respectivos.

Capítulo V, Detalla el costo económico real en relación a la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en el cual se tomarán en consideración tanto el personal operativo necesario, las capacitaciones, adquisiciones, gastos, inversiones y entre otros gastos generales.

#### ***4.1.2 Antecedentes nacionales***

Gómez Gil (2017). “Diseño de la Documentación necesaria para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 en la Curaduría Urbana 2 de Pereira”. La Seguridad y Salud en el Trabajo 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 a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Esto hace necesario que las empresas no solo se preocupen por generar una rentabilidad y garantizar la satisfacción de sus clientes, sino en generar a nivel interno un ambiente propicio para el desarrollo de sus actividades, lo cual aumenta la productividad, una mejora en el clima laboral y propicia un mayor compromiso y sentido de pertenencia.

Este trabajo es un estudio de caso de tipo cuantitativo, descriptivo; Para el presente estudio se definió como población todos los empleados contratados de manera directa e indirecta la de la Curaduría Urbana 2 de Pereira. El estudio no requiere de un diseño muestral, ya que al desarrollarse en una empresa que solo cuenta con quince (15) colaboradores y que



adicionalmente todos estos se encuentran implicados en el desarrollo de la documentación para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se debe trabajar con la población total usando herramientas de recolección de datos tales como: Entrevistas con los colaboradores de la Curaduría Urbana 2 de Pereira, Inspecciones a todas las áreas de la empresa, Aplicación de la herramienta “Evaluación Inicial del SG-SST”, Aplicación de la herramienta “Matriz de Requisitos de Documentación.

Un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo le permite a la empresa eliminar, reducir o controlar los riesgos de los puestos de trabajo, cumplir con la normatividad vigente y garantizar el bienestar y la seguridad de los empleados, contratistas, visitantes y cualquier otra persona presente en el lugar de trabajo.

Para garantizar el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión se requiere de una serie de documentos que permitan llevar registros para un análisis de las desviaciones presentadas, que faciliten la comprensión y aplicación de los requisitos por parte de todo el personal y que garanticen la mejora continua.

Valderrama Jácome y Camargo Guillén (2020). “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la Resolución 0312 de 2019 de la alcaldía municipal de Hatonuevo - La Guajira”. El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo permitirá establecer los estándares mínimos para la alcaldía de hatonuevo la guajira de acuerdo a lo contemplado en la resolución 0312 de 2019 teniendo en cuenta la conformación de la organización en lo referente a cantidad de empleados y clasificación de riesgo para el cumplimiento de los estándares mínimos los cuales se encuentran bajo el ciclo de Deming (P-Planear, H- Hacer Verificar y A-Actuar) en el cual se establecen los estándares tales como: Recursos, Gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Gestión de la

salud, Gestión de peligros y riesgos, Gestión de amenazas, verificación del SG-SST y mejoramiento estableciendo para cada uno de los ítems los respectivos criterios y los modos de verificación.

El objetivo principal de este trabajo es Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Alcaldía de Hato nuevo - la Guajira de acuerdo con lo establecido en la resolución 0312 de 2019 para contribuir con el bienestar de los trabajadores ayudando a minimizar los factores de riesgos a los que están expuestos.

Para la presente investigación se aplicará primeramente la evaluación inicial, la cual nos permitirá evaluar y diseñar el SGSST con sus respectivos controles para minimizar los riesgos y peligros a los que se están expuestos los empleados a diario en ejercicio de sus funciones, seguidamente se diseñó una encuesta para tomar de primera mano la información que nos permitirá identificar las causas y efectos que conllevan por no contar con el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST de la Alcaldía Municipal de Hato nuevo La Guajira a una población de 33 funcionarios de la alcaldía.

La evaluación inicial la cual permitió identificar las prioridades y necesidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 como punto partida para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la alcaldía Municipal de Hato Nuevo La Guajira. Una vez aplicada la matriz de peligros y riesgos se procedió al diseño del plan de intervención y control lo cual permitirá dar una orientación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo minimizando los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la alcaldía Municipal de Hato nuevo la Guajira en cada uno de sus puestos de trabajo.

Daza Guerrero y Constanza Garavito (2020). “Evaluación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001 de la alcaldía municipal de Pelaya Cesar”. La alcaldía municipal de Pelaya Cesar, es una entidad pública en la que la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es dirigido por una persona que es contratada para llevar a cabo todos los procedimientos que se planearon para el correcto funcionamiento de este, por ello se hace necesario poder realizar una evaluación para conocer el grado de madurez y el avance de la implementación y si se está garantizando a la administración que los procedimientos se están llevando de acuerdo a las normas y políticas establecidas.

La evaluación inicial del SG-SST de acuerdo con el Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 (2015) en su artículo 2.2.4.6.16 y según NTC ISO 45001 (2018) por el cual se crea la norma técnica colombiana, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

“La evaluación inicial debe llevarse a cabo con el fin de que se identifiquen las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer un plan de trabajo que ayude al mejoramiento de esta” (Decreto 1072, 2015, p.1).

Con la realización de esta investigación tiene como objetivo Evaluar el sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo el decreto 1072 y la ISO 45001 para la alcaldía de Pelaya Cesar apoyando la gestión de la oficina de control interno se busca evaluar el sistema de gestión y salud en el trabajo, para conocer el estado, la implementación y hallar diferentes estrategias (DOFA FO FA) para así proponer un plan de mejoramiento para la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para este proyecto se utilizará el tipo de investigación cuantitativo bajo el enfoque Evaluativo, se toma este enfoque teniendo en cuenta que el objetivo principal es Evaluar el sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo el decreto 1072 y la ISO 45001 para la alcaldía de

Pelaya Cesar apoyando la gestión de la oficina de control interno.

Es importante en cada entidad realizar evaluaciones al sistema dependiendo de cómo se establezca en el sistema y para ello determinar mediante revisiones al sistema con la documentación existente, cuando encontramos fallas en el sistema se debe trabajar sobre un plan de mejoramiento que ayude a mejorar las fallas del sistema.

#### **4.2 Marco teórico**

El Ministerio de Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

El decreto 1072 requiere de algunos procedimientos y 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, reinducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
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. El trabajador tiene 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” (Decreto 1443 de 2014, art.12).

Dado que la mira central de esta investigación estará puesta en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como proyecto de abordaje, será necesario plantear algunas consideraciones que permitan su apropiado entendimiento.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es un programa que se debe cumplir obligatoriamente y que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011).

En la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control de forma efectiva de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (OIT, 2011).

No obstante, este sistema debe contar con un proceso lógico y por etapas que permitan en conjunto cumplir con los objetivos para los que fue hecho (OIT, 2011).

Esto a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), como se muestra en la figura 1 (OIT, 2011).

**Figura 1**

*Ciclo PHVA (Deming)*



Fuente: OIT (2011).

Para la normatividad colombiana, el ciclo PHVA se define en el numeral 10 del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015 como:

**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 (OIT, 2011).

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas (OIT, 2011).

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados (OIT, 2011).

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (OIT, 2011).



### **4.3 Marco legal**

Para el diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando asegurar el cumplimiento de la legislación colombiana aplicable al mismo, se establece un marco de referencia legal donde logramos identificar las leyes, decretos, resoluciones, así como otras disposiciones referentes al Régimen de Seguridad Social, de Higiene industrial y de otra índole que son la base principal de nuestro proyecto.

Decisión 584 de 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones –CAN.

Colombia Adopta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo como miembro de la Comunidad Andina de Naciones.

#### **Código Sustantivo del Trabajo.**

**Ley 9 de 1979.** Por la cual se promulga Código Sanitario Nacional.

**Ley 100 de 1993.** Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral 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.

**Ley 962 de 2005.** Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

**Ley 1346 de 2009.** Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

**Ley 1429 de 2010.** Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

**Ley 1502 de 2011.** Por la cual se promueve la cultura en Seguridad Social en Colombia, se establece la semana de la Seguridad Social, se implementa la Jornada Nacional de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1562 de 2012.** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras de Salud Ocupacional.

**Ley 1751 de 2015.** Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental a la Salud y se dictan otras disposiciones.

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

**Decreto 614 de 1986.** Por el cual se determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

**Decreto 2644 de 1994.** Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

**Decreto 692 de 1995.** Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de Invalidez.

**Decreto 1406 de 1999.** Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral se establece el régimen de recaudación de aportes que financia dicho sistema y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 917 de 1999.** Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995.

**Decreto 2800 de 2003.** Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto 1295 de 1994.

**Decreto 4588 de 2006.** Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

**Decreto 2566 de 2009.** Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

**Decreto 019 de 2012.** Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

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

**Decreto 1528 de 2015.** Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42 y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.

**Decreto 1507 de 2015.** Por el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Decreto 1068 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público.

**Decreto 1074 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio Industria y Turismo.

**Decreto 1084 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación.

**Decreto 2362 de 2015.** Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.

**Decreto 2509 de 2015.** Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Decreto 1655 de 2015. Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1886 de 2015.** Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas.

**Decreto 017 de 2016.** Por el cual, se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio de Trabajo.

**Decreto 036 de 2016.** Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16. al 2.2.2.1.23. y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24. al 2.2.2.1.32. del capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del mismo.

**Decreto 171 de 2016.** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario

del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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

**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.

**Resolución 1016 de 1989.** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.

**Resolución 156 de 2005.** Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

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

**Resolución 2844 de 2007.** Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.

**Resolución 01013 de 2008.** Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.

**Resolución 4502 de 2012 – anexo 3.** Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 2851 de 2015.** Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005.

**Resolución 2634 de 2015.** Por medio de la cual se establece el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del Ministerio de Trabajo.

**Resolución 0312 de 2019.** Ordena los estándares mínimos para la verificación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas dependiendo del número de trabajadores, exponiendo los ítems que se necesitan dichos estándares, los cuales son de carácter obligatorio, y embarca criterios como lo son capacitaciones, asignación de la persona que diseñará los sistemas, afiliaciones a sistemas de seguridad social, las evaluaciones médicas ocupacionales, los planes anuales de trabajo, las identificaciones de peligro y las medidas de prevención y control de los riesgos.

**Circular Unificada de 2004.** Unificar las Instrucciones para la Vigilancia, Control y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales Ministerio de la Protección Social.

**Circular 071 de 2020.** Reitera lo ordenado en la Resolución 0312 de 2019, y aclara que para su cumplimiento a lo establecido en los artículos 27 “Tabla de Valores de los Estándares Mínimos”, en el Parágrafo 2 del Artículo 28 : “Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, (...)Las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de las empresas se registran de manera constante en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que éste indique, a partir del mes de diciembre del año 2020 (...) y en el Artículo 29 “Planes de mejoramiento a solicitud del Ministerio del Trabajo” la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo dispuso en la página del Fondo de Riesgos Laborales, un botón titulado “autoevaluación y plan de

mejoramiento” donde se deberá cargar la información respectiva a los años 2019 y 2020 en los formatos establecidos conforme a la tabla de valores y el plan de mejoramiento.

Adicionalmente nos basaremos en los estándares Internacionales de la Organización Internacional de Normalización (ISO) 45001 del 2018. Reemplazando la normatividad británica OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, la ISO 45001 del 2018 es la norma internacional que regula la implementación para los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la cual se puede aplicar a cualquier organización, con el fin de brindar lugares seguros para los trabajadores, clientes, visitantes y cualquier ente que tenga contacto con la organización, siempre teniendo presente la reducción de riesgos, el control de los mismos y su desarrollo a largo plazo, contando con diversas herramientas como lo es el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

GTC (Guía Técnica Colombiana) 45 de 2012 Con base en esta guía, la adoptaremos en su totalidad para la Alcaldía Municipal de Sardinata para identificar los peligros y valorar los riesgos, para tener un control y monitoreo de estos.

#### **4.4 Marco conceptual**

Para el desarrollo del presente diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se aplican las definiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.

**Acción correctiva.** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Acción preventiva.** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Actuar.** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Alta dirección.** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo



6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Autoreporte 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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Hacer.** Implementación de las medidas planificadas (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Verificar.** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Condiciones de salud.** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Efectividad.** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Eficacia.** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Eficiencia.** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Identificación del peligro.** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2

Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Indicadores de proceso.** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**No conformidad.** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Peligro.** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Política de seguridad en la y salud 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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Registro.** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Rendición de cuentas.** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Revisión reactiva.** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Requisito normativo.** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**SST.** Sigla para referenciar el término de Seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Es el conjunto de actividades encaminadas a la protección y promoción de la salud de los trabajadores, prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y su control, el cual se desarrolla mediante un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, incluyendo la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**Valoración del riesgo.** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

**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 (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2 Reglamentaciones, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.2.).

#### **4.5 Marco contextual**

##### **Información Inicial de la Alcaldía de Sardinata:**

Razón social: Alcaldía Municipal de Sardinata Nit. 800.099.263-8

Nombre del Alcalde: Hermides Moncada Osorio Representante legal.

Dirección principal Palacio Municipal: Calle 6 N° 6-55 Barrio Centro.

Teléfonos/Fax: 5665746.

Administradora de Riesgos Laborales: Positiva Compañía De Seguros S.A.

Personal de Planta: 39 trabajadores.

Trabajadores contratistas: 143 trabajadores.

Pasantes: 11 trabajadores en práctica.

**Perfil sociodemográfico.** El análisis de las características demográficas de la población laboral de la Alcaldía municipal de Sardinata se realizó al total del personal de planta de la entidad, se determinaron como variables de análisis la edad, género, el grado de escolaridad, etc., por ser rangos que mantienen una estrecha relación en el componente ocupacional, en la incidencia o prevalencia de la patología ocupacional al interior de la empresa, determinando la mayor o menor probabilidad de sufrir un evento y por ende posibilitan trazar los lineamientos para su prevención y control.

**Figura 2**

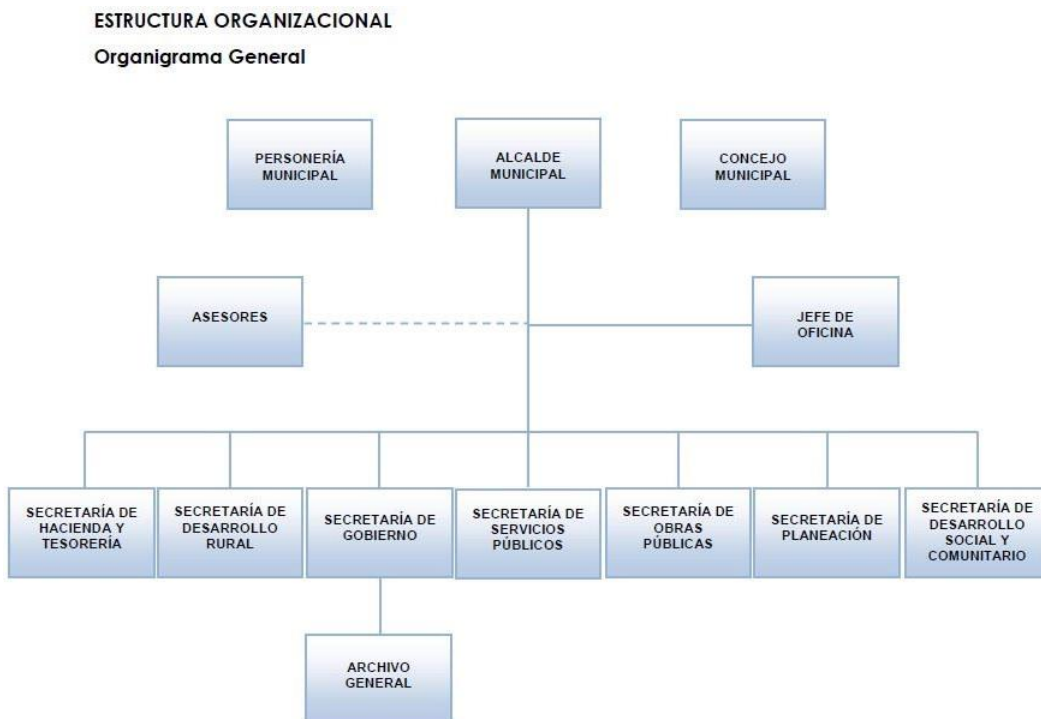
*Instalaciones de la Alcaldía Municipal de Sardinata*



Fuente: Alcaldía Municipal de Sardinata (2021).

**Figura 3**

*Organigrama de la Alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Alcaldía Municipal de Sardinata (2021).



**Descripción de las instalaciones locativas.** La sede principal de la Alcaldía Municipal de Sardinata se encuentra en el municipio de Sardinata, en la calle 6 N.º 6-55 Barrio Centro, en la cual se encuentra también la personería y el concejo municipal. Los demás centros de trabajo están ubicados en diferentes sitios del municipio, tanto en el área urbana como en el área rural; las características específicas de cada sede se definen en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de cada uno.

## 5. Metodología

### 5.1 Alcance de la investigación

El alcance de una investigación indica el resultado lo que se obtendrá a partir de ella y condiciona el método que se seguirá para obtener dichos resultados, por lo que es muy importante identificar acertadamente dicho alcance antes de empezar a desarrollar la investigación (Hernández Sampieri et al., 2010).

Para este trabajo, se va a establecer como alcance de la investigación descriptivo (estudio descriptivo) pues se van a aplicar los conceptos, metodologías y procesos lógicos ya establecidos a tener en cuenta para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Sardinata, como lo es el decreto 1443 del 2014, el cual “dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, la implementación de la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos “GTC 45” y el decreto ley 1072 de 2015 en materia de SST.

### 5.2 Enfoque metodológico

Comencemos con la definición fundamental de investigación: conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado (o el objetivo) de ampliar su conocimiento (Hernández Sampieri et al., 2018). Por lo tanto, existen tres tipos o rutas de investigación científicas las cuales son:

Según Rus Arias (2020), **cualitativa:** En ella los datos no son cuantificables. De esta forma los resultados tienen una dosis de subjetividad y no son extrapolables, pero son el punto de partida de las cuantitativas. Dentro de esta, la documental se preocupa de recopilar datos de

documentos, grabaciones, diarios o bibliografías; **Cuantitativa:** A diferencia de la anterior, los datos son medibles y cuantificables. Permite realizar análisis descriptivos e inferencia. Utilizan los llamados contrastes de hipótesis para generalizar a partir de la muestra a la población. **Mixta:** Se basa en los dos sistemas anteriores con el objetivo de aprovechar sus ventajas y reducir sus inconvenientes. Esta es muy habitual en economía.

El tipo de investigación que se va a desarrollar en este trabajo es una **Investigación Mixta**, ya que se van a utilizar elementos de los otros tipos de investigaciones (cualitativos y cuantitativos). Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas Meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008).

De un carácter cuantitativo, se busca describir información específica y características importantes de alguna situación o fenómeno de interés, además de su utilidad para identificar las tendencias en el comportamiento de las variables que posee un grupo o población al recolectar datos con un instrumento diseñado (lista de chequeo).

Por otro lado, se está utilizando de forma cualitativa un soporte documental a través de una búsqueda, sistematización y estructuración de información que se encontraba dispersa en diferentes fuentes; se debe consolidar con el propósito fundamental de elaborar el documento del diseño del SG-SST que es el objetivo principal de este trabajo; realizando de un marco teórico, conceptual y normativo (Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019) y estado de arte que permita establecer una guía del proceso lógico para el diseño de un SG-SST a nivel general y a nivel particular en una empresa.

### 5.3 Población y muestra

Según Tamayo Tamayo (2012), la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye el total de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica; se le denomina a la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Según Hernández et al. (2014), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). Para Arias (2012), define como “... Población un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81).

Para este proyecto de Diseño del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo en la Alcaldía del municipio de Sardinata, Norte de Santander, Basado en el Decreto 1072 del 2015; se tiene una población de 39 funcionarios públicos que laboran en las diferentes secretarías y áreas de la alcaldía, con la cual se va a afrontar esta investigación, relacionados en la Tabla 1, que relaciona cargo y cantidad de funcionarios públicos designados.

**Tabla 1**

*Población de la Alcaldía de Sardinata*

Áreas	# De trabajadores
Administración	27
Secretarías de Desarrollo Rural	5
Riesgos Municipales	1
Enlace Municipal	1
Servicios Públicos	3
Comisaría e Inspección Municipal	2
Contratistas	143
Total	182

Nota. Las áreas y la cantidad de trabajadores públicos en la Alcaldía de Sardinata actualmente.

Tamayo Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176).

Existen técnicas de muestreo no probabilístico.

“Muestra intencional: los sujetos son elegidos para formar parte de la muestra con un objetivo específico. Con el muestreo intencional, el investigador cree que algunos sujetos son más adecuados para la investigación que otros” (Tamayo Tamayo, 2006, p.116). Según McMillan y Schumacher (2001), definen el muestreo por conveniencia; como un método no probabilístico de seleccionar sujetos que están accesibles o disponibles.

Según los autores Otzen y Manterola (2017):

Muestreo Accidental o consecutivo: Se fundamenta en reclutar casos hasta que se completa el número de sujetos necesarios para completar el tamaño de muestra deseada. Estos se eligen de manera casual, de tal modo, que quienes realizan el estudio eligen un lugar a partir del cual reclutan los sujetos a estudio de la población que accidentalmente se encuentren a su disposición. (p.230)

Para esta investigación se va a utilizar una metodología de muestreo no probabilístico del tipo muestreo intencional; pues la muestra que se va a tener en cuenta para la investigación es de 4 trabajadores del sector público en diferentes áreas descritas en la Tabla 1 (Población de la Alcaldía de Sardinata); se considera que todos los trabajadores van a aportar información de relevancia para esta investigación, por eso se utilizara la población total descrita en este proyecto como muestra para la recopilación de información.

## 5.4 Instrumentos

Los instrumentos de recolección de información son la evaluación inicial basada en la resolución 0312 de 2019. En este caso, se recolectaron datos con encuestas a 62 trabajadores, de los 182 que laboran en la Alcaldía; se les aplicó un instrumento tipo encuesta para obtener información de las características sociodemográficas y la percepción de riesgos laborales a los que estos se encuentran expuestos en su área de trabajo.

**Tabla 2**

*Lista de instrumentos para recolección de información*

<b>Instrumento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estructura</b>	<b>Categoría</b>	<b>Variables</b>
Evaluación inicial a los trabajadores de la alcaldía.	Cumplimiento de la resolución 0312 de 2019, en materia de SST.	Capítulo 3, artículo 16, estándares mínimos para empresas de más de 50 trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, IV, V, y de 50 o menos trabajadores con riesgo IV o V.	Fuente primaria	Menos del 60% crítico, entre el 60% y el 85% moderadamente aceptable, mayor al 85% aceptable, son las variables numéricas para calificar el cumplimiento a la resolución.
Check list (lista de verificación)	Cumplimiento del decreto 1072 de 2015, en materia de SST.	Artículos a revisar; en el capítulo 6, parte 4, título 2, libro 2 del decreto 1072 de 2015.	Fuente primaria	Si (1) /No (0) /parcial (0.5) son las variables numéricas para calificar el cumplimiento.
Guía técnica colombiana (gtc 45)	Identificar los peligros a los que están expuestos los trabajadores.	Seguir la metodología de la gtc 45 para la identificación de peligros y la valoración de riesgos.	Fuente Primaria	Aplicar y establecer la matriz, inmersa en la metodología de la gtc 45 en la organización.

Nota. Son los instrumentos principales que se van a tener en cuenta para esta investigación.

## 5.5 Procedimientos

Para esta investigación se va a establecer la siguiente ruta de actividades:

Carta para solicitud de permiso a la alcaldía por medio de la secretaria de gobierno para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recibido de la carta de la secretaria de gobierno de la alcaldía de Sardinata aprobando la propuesta, para iniciar la fase del montaje del anteproyecto.

Elaboración de títulos del proyecto como la justificación y los objetivos alcanzar con esta investigación para la alcaldía de Sardinata.

Recopilación de la información necesaria para la construcción del anteproyecto como la compilación de un marco referencial (antecedes, conceptos, teorías, metodologías, y la normatividad aplicable a la investigación) para la estructura del proyecto.

Definición de la población y muestra necesaria para la investigación; también la definición de los instrumentos de recolección de la información (listas de verificación, encuestas, entrevistas y metodologías).

Aplicación de la evaluación inicial según la resolución 0312 de 2019 definidos en el proyecto para la muestra establecida en la investigación.

Tabulación y análisis de la información recolectada por los instrumentos de recolección definidos.

Aplicación de la metodología GTC 45 para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.

Diseño de los documentos complementarios necesarios para el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto de investigación, de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015.

Socialización de los resultados obtenidos (documentos, planes de mejora y controles de intervención) para dar a conocer nuestras las conclusiones y recomendaciones obtenidas de la investigación.

## **5.6 Análisis de la información**

Para este proyecto se requiere de un marco referencial de cumplimiento normativo, como el decreto 1072 del 2015, este recopila toda la norma colombiana vigente en torno a seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, es necesario seguir los lineamientos allí descritos de cumplimiento legal.

Con el decreto 1072 del 2015, cabe señalar que, se va a dar cumplimiento con una lista de chequeo donde abarca todos los aspectos claves en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual identificará el cumplimiento normativo de la empresa con relación a seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, se va a realizar un análisis general del estado de la empresa en materia a identificación de peligros y valoración de los riesgos, accidentes y enfermedades laborales; temas de prevención y promoción de la salud y todo lo pertinente en relación con el sistema de gestión por medio de entrevistas y encuestas con los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.

### **5.6.1 Fuentes primarias**

Para este proyecto se va a hacer un trabajo de observación de la infraestructura y los espacios de trabajo según los lineamientos de la resolución 0312 de 2019, la guía técnica colombiana (GTC 45) para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, se va a aplicar check list basándonos en el cumplimiento del decreto 1072 de 2015 en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo que son de obligatorio cumplimiento para las empresas, también aplicación de encuestas de autopercepción



de riesgos a los trabajadores de la alcaldía; se pretende recopilar toda la información necesaria para plantear soluciones y estrategias para la identificación de los riesgos y las condiciones inseguras para proponer las alternativas para mitigar, sustituir o eliminar su impacto en la organización.

### **5.6.2 Fuentes secundarias**

Se tendrán en cuenta los antecedentes de investigación relacionados con seguridad y salud en el trabajo, direccionadas a los diseños del sistema de gestión en las empresas. Estos servirán de guía del contenido y paso a paso en materia con seguridad y salud en el trabajo, la información documentada de la empresa que pueden generar valor agregado a la investigación en todo lo vinculado con directrices organizativas y diagnóstico del entorno organizacional de la empresa; todo esto proporciona una idea actual de la organización y la normativa en seguridad y salud en el trabajo los cuales serían el decreto 1443 del 2014, por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; la resolución 0312 del 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **5.7 Consideraciones éticas**

Dentro del proceso de diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata; se solicitó la correspondiente encuesta a los trabajadores de planta, contratistas y pasantes a quienes se les dio a conocer la intención de la encuesta realizada con respeto y ética hacia cada uno de los trabajadores. Una vez informados de la realización de la encuesta, se les solicitó llenar la autorización y permiso correspondiente para desarrollar esta actividad. Se pone en claro que la información obtenida se manejó de manera confidencial, garantizando el compromiso de respetar los derechos de autor en caso de cualquier situación o

concepto que así se requiera.

De acuerdo con la intención de cómo se manejó la información, se gestionó un formato de acuerdo con la ley estatutaria 1581 del 17 de octubre de 2012, que habla del tratamiento de datos con el fin de generar tranquilidad en cuanto al manejo de la información (ver anexo 1).

## 6. Resultados

### 6.1 Aplicación de evaluación inicial establecida resolución 0312 de 2019 en la Alcaldía de Sardinata

La evaluación inicial es el primer paso para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Comprende el 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. (Resolución 0312, 2019, art.1)

De acuerdo con el tamaño de la organización, determinado por el número de trabajadores que hacen parte de la alcaldía de Sardinata, Norte de Santander; 39 trabajadores de planta, 143 contratistas, para un total de 182 empleados. Se aplican los 60 estándares que están consignados en el capítulo III de la resolución 0312 de 2019, en el que se evalúan los estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV, o V, y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V (Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO], 2019).

Una vez aplicada la evaluación inicial en la Alcaldía del Municipio de Sardinata; se obtuvo un resultado de 21,5 %, inferior al 60% (ver anexo 2), lo cual, de acuerdo al artículo 28 de la resolución 0312 de 2019, es una valoración crítica; cuyo resultado indica que se debe diseñar un plan de mejora a ejecutarse en un plazo no mayor a tres (3) meses, donde se

contemplan las actividades concretas a desarrollar, que permitan cumplir con todos los estándares mínimos.

**Tabla 3**

*Evaluación general*

<b>Estándar</b>	<b>Cumple totalmente</b>	<b>No cumple</b>
60	12	48
Total	12	48

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4**

*Evaluación general*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la gráfica se identifica que de 60 estándares correspondientes al 100% de la evaluación inicial; se evidenció un cumplimiento del 21,5 % correspondientes a 12 estándares frente a un 78,5% de no cumplimiento correspondiente a 48 estándares.

Se identificó que en la Alcaldía Municipal de Sardinata siendo una organización del estado no tiene hay mayor compromiso en el diseño y ejecución del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que no se cuenta con una persona responsable que cumpla con el perfil establecido en la Resolución 0312 de 2019, y no asigna recursos

financieros, humanos, técnicos y tecnológicos requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST, por lo tanto, no se brinda capacitaciones al comité de COPASST ni al personal referente a promoción y prevención en la salud sobre enfermedades y accidentes de trabajo, entre otros. Por otra parte, no realiza exámenes médicos ni periódicos ocupacionales que son tan importantes para conocer el estado o las acciones que deba tener en cuenta el trabajador al realizar sus actividades diarias.

Es preocupante analizar a fondo la situación en la que se encuentra la entidad, ya que tampoco cuenta con la documentación que se establece en el decreto 1072 de 2015, como la política, los objetivos, el plan de trabajo anual, la conservación de la documentación, los mecanismos de comunicación y la matriz legal del Sistema de Gestión SST.

Faltando por desarrollar buenas condiciones de salud en el trabajo, registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo, mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y tomar medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos de la Alcaldía Municipal de Sardinata.



















































PLAN DE MEJORA DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SARDINATA					ABRIL				MAYO				JUNIO			
Numera	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Responsable	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.	S.
			Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.													
7.1.3	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad.	Profesional en SST												
7.1.4	Plan de mejoramiento	Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	Profesional en SST												

Fuente: Elaboración propia.

## **6.2 Identificar los peligros y valorar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, a través de la metodología GTC 45 del año 2012**

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.15. Del decreto 1072 del 2015, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se debe desarrollar a través de una metodología que tenga acceso a toda la información de la empresa en cuanto al personal, maquinaria y entre otros, con el fin de priorizar y establecer controles necesarios, cuando sea el caso realizar mediciones ambientales a través de su empleador o contratante.

Se establece la identificación de peligros y la valoración de los riesgos del personal de planta, contratistas y pasantes que trabajan en la alcaldía de Sardinata, con el fin de priorizarlos de acuerdo con el cargo del trabajador, estableciendo los controles necesarios a través de las realizaciones de mediciones ambientales en el momento requerido. Seguidamente, es necesario establecer las medidas de prevención y control, según el artículo 2.2.4.6.24. Del Decreto 1072, deben adoptarse a través de cinco niveles:

- Eliminación del peligro o riesgo.
- Sustitución, que es una medida que se toma con el fin de reemplazar un peligro por otro que genere menos riesgos.
- Controles de ingeniería que son técnicas para el control del peligro o riesgo en su origen o en el medio, como el confinamiento de un peligro, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación adecuada.
- Controles administrativos, medidas que sirven para reducir el tiempo de exposición al peligro como la rotación del personal, cambios en la duración o tipo de jornada de trabajo, teniéndose presente también la señalización, la implementación de procedimientos y trabajos seguros.

- Equipos y elementos de protección personal y colectivo, que son medidas basadas en el uso de accesorios, dispositivos, vestimentas con la intención de proteger a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata contra posibles daños a su salud o integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo.

Al realizar la encuesta, se recopiló la información analizándose estos datos a través de la metodología GTC 45 del año 2012, que establece las directrices para la identificación de los peligros y la valoración de riesgos de los trabajadores, manifestado en una matriz de identificación de riesgos y peligros que permita mejorar y fortalecer las condiciones de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata (ver anexo 4).

Se ejecuta una encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la Alcaldía de Sardinata, obteniendo poca participación de los trabajadores, dado que algunos se encuentran en zonas rurales de campo y no cuentan con herramientas tecnológicas.

Igualmente, se aplicó una encuesta a los trabajadores para conocer la percepción frente a los factores de riesgos a los cuales se encuentran expuestos, dicha encuesta arrojó los siguientes resultados:

#### **Tabla 4**

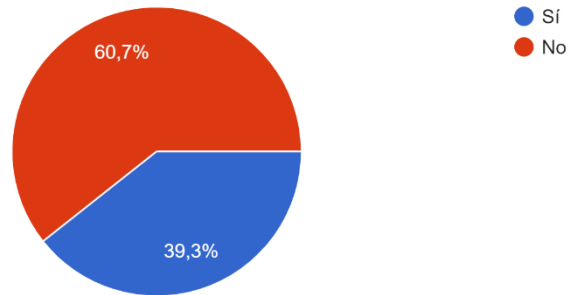
*Resultados pregunta N° 1 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Su jornada de trabajo es superior a las 08 horas diarias?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	20	39.3%
No	42	60.7%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6**

*Resultados de la pregunta N° 1 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 5, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 42 trabajadores que equivalen a un 60.7% respondieron No, frente a 20 trabajadores que equivalen a un 39.3% que respondieron Si.

**Tabla 5**

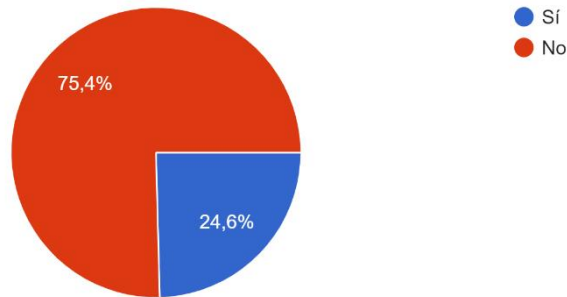
*Resultados pregunta N° 2 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Realiza turnos fuera del horario establecido en el contrato?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	12	24.6%
No	50	75.4%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7**

*Resultados de la pregunta N° 2 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 6, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 50 trabajadores que equivalen a un 75.4% respondieron No, frente a 12 trabajadores que equivalen a un 24.6% que respondieron Si.

**Tabla 6**

*Resultados pregunta N° 3 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

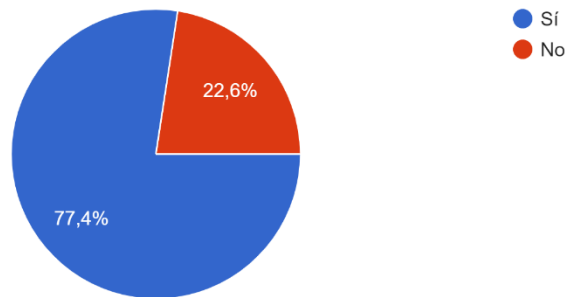
<b>¿La jornada laboral es suficiente para ejecutar sus tareas diarias?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	51	77.4%
No	11	22.6%
Total	62	10%

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 8**

*Resultados de la pregunta N° 3 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 7, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 51 trabajadores que equivalen a un 77,4% respondieron Si, frente a 11 trabajadores que equivalen a un 22,6% que respondieron No.

**Tabla 7**

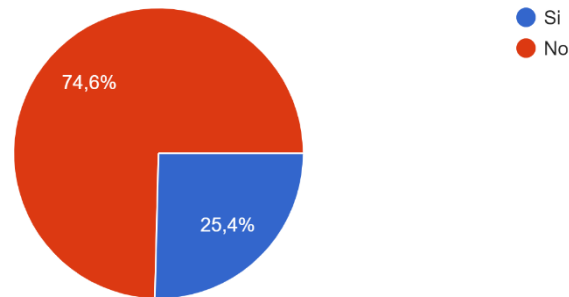
*Resultados pregunta N° 4 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿El ritmo de trabajo le impide que se tomen pausas activas?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	12	25.4%
No	50	74.6%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9**

*Resultados de la pregunta N° 4 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 8, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 50 trabajadores que equivalen a un 74.6% respondieron No, frente a 12 trabajadores que equivalen a un 25.4 % que respondieron Si.

**Tabla 8**

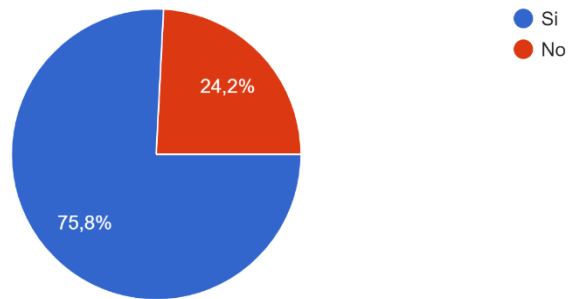
*Resultados pregunta N° 5 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Su puesto de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar las tareas requeridas?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	46	75.8%
No	16	24.2%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10**

*Resultados de la pregunta N° 5 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 9, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 46 trabajadores que equivalen a un 75.8 % respondieron Si, frente a 16 trabajadores que equivalen a un 24.2% que respondieron No.

**Tabla 9**

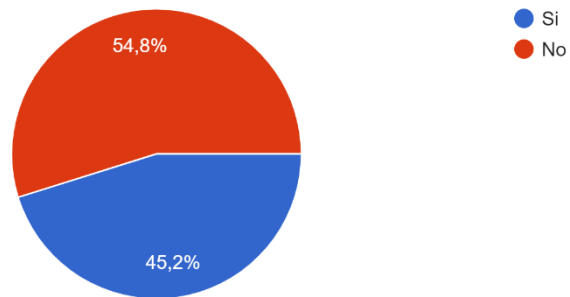
*Resultados pregunta N° 6 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

¿El empleado mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin posibilidad de cambiar (de pie o sentado)?	Resultado	Porcentaje
Si	24	45.2%
No	38	54.8%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 11**

*Resultados de la pregunta N° 6 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 10, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 38 trabajadores que equivalen a un 54.8 % respondieron No, frente a 24 trabajadores que equivalen a un 45.2 % que respondieron Si.

**Tabla 10**

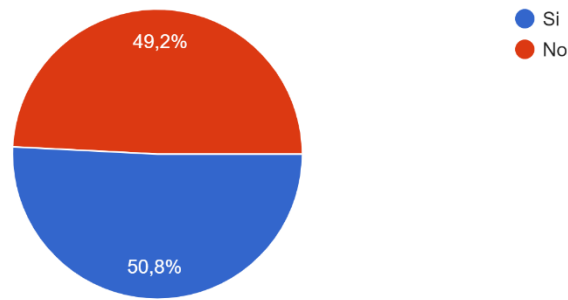
*Resultados pregunta N° 7 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Ha recibido capacitaciones en higiene postural y autocuidado?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	33	50.8%
No	29	49.2%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12**

*Resultados de la pregunta N° 7 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 11, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 33 trabajadores que equivalen a un 50.8% respondieron Si, frente a 29 trabajadores que equivalen a un 49.2% que respondieron No.

**Tabla 11**

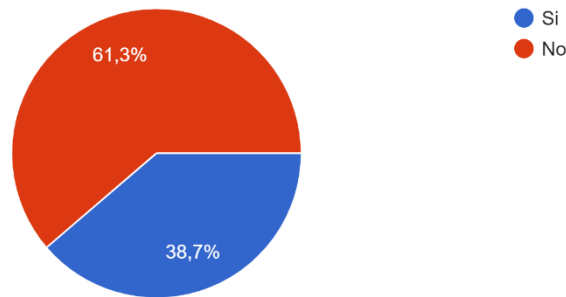
*Resultados pregunta N° 8 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Cuenta con un entrenamiento en caso de emergencias por accidente de contaminación o intoxicación?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	21	38.7%
No	41	61.3%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 13**

*Resultados de la pregunta N° 8 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 12, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 41 trabajadores que equivalen a un 61.3% respondieron No, frente a 21 trabajadores que equivalen a un 38.7 % que respondieron Si.

**Tabla 12**

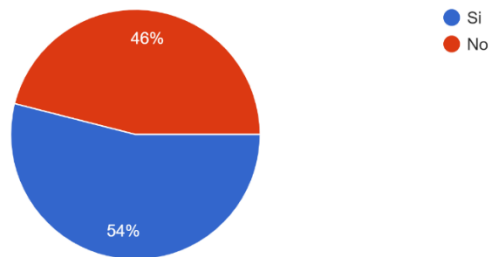
*Resultados pregunta N° 9 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Realiza alguna actividad física o hábito deportivo durante la semana?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	34	54%
No	28	46%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 14**

*Resultados de la pregunta N° 9 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 13, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 34 trabajadores que equivalen a 54% respondieron Si, frente a 28 trabajadores que equivalen a un 46% que respondieron No.

**Tabla 13**

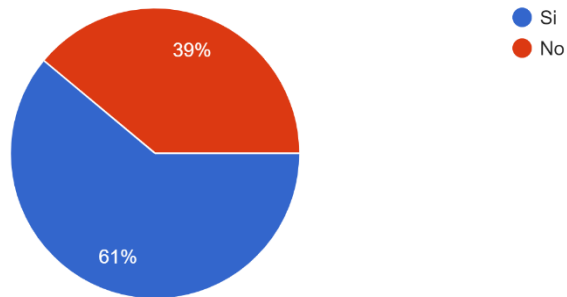
*Resultados pregunta N° 10 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>¿Considera que su salario es equitativo con su labor realizada?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	39	61%
No	23	39%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 15**

*Resultados de la pregunta N° 10 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 14, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 39 trabajadores que equivalen a un 61% respondieron Si, frente a 23 trabajadores que equivalen a un 39% que respondieron No.

**Tabla 14**

*Resultados pregunta N° 11 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales aplicada a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

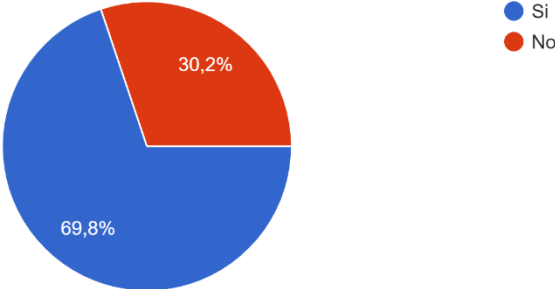
<b>¿Considera que la iluminación en su puesto de trabajo es adecuada y suficiente?</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	47	69.8%
No	15	30.2%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 16**

*Resultados de la pregunta N° 11 de la encuesta de percepción factores de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 15, del 100% que son los 62 trabajadores encuestados 47 trabajadores que equivalen a un 69.8 % respondieron Si, frente a 15 trabajadores que equivalen a un 30.2% que respondieron No.

**Figura 17**

*Priorización de la identificación y valoración de los riesgos dentro de la Alcaldía de Sardinata para los diferentes cargos*

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
ALCALDE MUNICIPAL	Dirigir la Administración, ejecutar los acuerdos y desempeñar las obras que demanden el desarrollo y progreso en la prestación de los servicios públicos, la participación comunitaria y el bienestar económico, social y cultural de sus habitantes y ejercer la Jefatura de Policía en su Jurisdicción.	Biomecánico	Movimientos repetitivos: Miembros superior (digitación telefónica)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Posturas prolongadas Trabajar en posición sedente (sentado)	Mejorable	Capacitación en ergonomía	Líder SGSST
		Psicosocial	Condiciones de la tarea (Definición de roles, monotonía, toma de decisiones)	Mejorable	Pausas activas, Capacitación manejo de estrés laboral	Líder SGSST
		Físico	Ruido Intermitente (Maquinaria de la obra)	Aceptable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			Radiaciones no ionizantes: (Trabajo con video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		Condiciones de seguridad	Locativo Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio,	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			Mecánico Uso de computadores, y de equipos tecnológicos	Aceptable	Realizar capacitaciones para uso adecuado de equipos de oficina	Líder SGSST
			Vial Accidentes de Tránsito (Desplazamiento para comisiones y obras)	Aceptable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			Públicos Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden	No aceptable o aceptable con control	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			público, Desplazamientos en diferentes zonas del Municipio, del departamento y del País.	especifico		
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo, Terremoto, Vendaval, Granizadas,</b> Tormenta eléctrica, Incendio.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
SECRETARIO DE GOBIERNO	Formular, coordinar, dirigir y ejecutar acciones administrativas encaminadas a la convivencia, educación ciudadana, comportamientos sociales, orden público y prevención de calamidades, estableciendo orden y control en las relaciones con la comunidad, asesorando a las demás dependencias para dar cumplimiento de los fines propuestos.	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superior (digitación telefónica)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			<b>Posturas prolongadas</b> Trabajar en posición sedente (sentado)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psico laboral</b>	<b>Condiciones de la tarea</b> (Definición de roles, monotonía, toma de decisiones)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	<b>Radiaciones no ionizantes:</b> (Trabajo con video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones</b>	<b>Locativo</b> Orden y	Aceptable con	Implementar programa	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
		<b>de seguridad</b>	Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	control específico	de orden y aseo	
			<b>Mecánico</b> Uso de perforadora, saca ganchos y cosedora.	Aceptable	Realizar capacitación en manejo seguro de herramientas.	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> Por transitar en vías de alto flujo vehicular cuando sale a comisionar.	Aceptable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, Desplazamientos en diferentes zonas del Municipio, del departamento y del País.	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> Ubicación en la ciudad posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias,	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Secretaria General	Recibir radicados y escanear correspondencia recibida a los destinatarios internos y externos, tomando en cuenta de las necesidades de respuesta.	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros	Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable	
			superiores (Escanear documentos)		Fomentar el autocuidado	
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía, implementación de pausas activas y estiramientos musculares en miembros superiores	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: contenido de la tarea (actividad que requiere concentración)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo (Cables sueltos debajo del escritorio)	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus	No aceptable o aceptable	Trabajo en casa	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			(contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	con control específico		
Auxiliar Administrativo	Atender con el trabajo de computación, transcripción, registro y clasificación de documentos oficiales y expedir copias de diligencias y actos que no se hallen sujetos a reserva.	Biomecánicos	Movimientos repetitivos: Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		Psicosocial	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		Físico	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		Condiciones de seguridad	Locativo Orden y Aseo (Cables sueltos debajo del escritorio)	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			Mecánico Uso de perforadora, saca ganchos y cosedora.	Mejorable	Realizar capacitación en manejo seguro de herramientas.	Líder SGSST
			Vial Accidentes de Tránsito (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		Fenómenos	Sismo y terremoto	Mejorable	Implementación,	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
		<b>Naturales</b>	posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.		Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Apoyo Profesional	Prestación de servicios profesionales de apoyo a la Gestión para atender actividades de acompañamiento de comité de Territorio de Justicia Transicional de la secretaria de gobierno	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Locativo:</b> Superficies del trabajo (Desplazamiento por las oficinas)	Mejorable	Implementar programa de orden y aseo, superficies, pisos secos, sin obstáculos, ni	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros	Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable	
				irregularidades		
		<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST	
		<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST	
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Apoyo a la Gestión	Recibir, radicar, clasificar, organizar y entregar correspondencia recibida a los destinatarios internos y externos.	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Recibir y radicar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea (contenido de la tarea) actividad que requiere concentración	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo:</b> Superficies del trabajo (Desplazamiento por las oficinas)	Mejorable	Implementar programa de orden y aseo, superficies, pisos secos, sin obstáculos, ni irregularidades	Líder SGSST



Actividad o Cargo	tareas	Peligros	Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable	
			<b>Mecánico:</b> Herramientas (Uso de perforadora, saca ganchos y cosedora)	Mejorable	Realizar capacitación en manejo seguro de herramientas.	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Apoyo Profesional	Prestación de servicios profesionales de apoyo a la Gestión para atender actividades de acompañamiento de comité de Territorio de Justicia Transicional de la secretaria de gobierno	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
					permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Locativo:</b> Superficies del trabajo (Desplazamiento por las oficinas)	Mejorable	Implementar programa de orden y aseo, superficies, pisos secos, sin obstáculos, ni irregularidades	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Jefe de Oficina Secretaria de Hacienda y Trésorería	Elaboración y formulación de planes, programas y proyectos encaminados a facilitar y optimizar la administración de los recursos financieros del Municipio	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superior (digitación telefónica)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			<b>Posturas prolongadas</b>	Mejorable	Capacitación de	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tarefas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			Trabajar en posición sedente (sentado)		ergonomía	
		<b>Psico laboral</b>	<b>Condiciones de la tarea</b> (Definición de roles, monotonía, toma de decisiones)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	<b>Radiaciones no ionizantes:</b> (Trabajo con video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Mecánico</b> Uso de perforadora, saca ganchos y cosedora.	Aceptable	Realizar capacitación en manejo seguro de herramientas.	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> Por transitar en vías de alto flujo vehicular cuando sale a comisionar.	Aceptable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, Desplazamientos en diferentes zonas del Municipio, del departamento y del País.	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> Ubicación en la ciudad posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias,	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Secretaría de la dependencia de Hacienda y tesorería	Atender con el trabajo de computación, transcripción, registro y clasificación de documentos oficiales y expedir copias de diligencias y actos que no se hallen sujetos a reserva.	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo (Cables sueltos debajo del escritorio)	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Mecánico</b> Uso de perforadora, saca ganchos y cosedora.	Mejorable	Realizar capacitación en manejo seguro de herramientas.	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden)	No aceptable o aceptable con control	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			público)	específico		
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Apoyo Profesional	Prestación de servicios de apoyo en el manejo de sistema TNS de registros contables en la secretaria de Hacienda y Tesorería	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Locativo:</b> Superficies del	Mejorable	Implementar programa	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			trabajo (Desplazamiento por las oficinas)		de orden y aseo, superficies, pisos secos, sin obstáculos, ni irregularidades	
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Apoyo a la Gestión	Prestación de servicios de apoyo a la gestión de la elaboración de nómina y pensionados, verificación de las cuentas de cobro en el proceso de pago de la secretaria de Hacienda y Tesorería	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			frente a video terminales)		de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Locativo:</b> Superficies del trabajo (Desplazamiento por las oficinas)	Mejorable	Implementar programa de orden y aseo, superficies, pisos secos, sin obstáculos, ni irregularidades	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Apoyo Profesional	Prestación de servicios profesionales en el cobro persuasivo y cobro activo, respuestas a derecho de petición, realización de	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros	Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable	
	acuerdos de pago y actuaciones en el tema de embargos de cuentas del Municipio de Sardinata, Norte de Santander	documentos)				
		Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST	
		<b>Psicosocial</b> Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST	
		<b>Físico</b> Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST	
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Locativo:</b> Superficies del trabajo (Desplazamiento por las oficinas)	Mejorable	Implementar programa de orden y aseo, superficies, pisos secos, sin obstáculos, ni irregularidades	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo</b>	Exposición a agente	No aceptable	Trabajo en casa	Líder SGSST



Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
		<b>Biológico</b>	biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	o aceptable con control específico		
Jefe de Oficina- Secretaria de Planeación	Orientación, planeación, coordinación, dirección y control del área de Planeación y de obras públicas para Formular políticas de planeación urbana y rural, elaborar estudios de programas y proyectos encaminados al uso del suelo, apertura y mejoramiento de vías públicas e infraestructura física en cumplimiento de los esquemas de Ordenamiento territoriales y el Plan de Desarrollo Municipal y las necesidades de las comunidades urbanas y rurales.	<b>Biomecánico</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superior (digitación telefónica)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			<b>Posturas prolongadas</b> Trabajar en posición sedente (sentado)	Mejorable	Capacitación en ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	<b>Condiciones de la tarea</b> (Definición de roles, monotonía, toma de decisiones)	Mejorable	Pausas activas, Capacitación manejo de estrés laboral	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	<b>Ruido Intermitente (Maquinaria de la obra)</b>	Aceptable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Radiaciones no ionizantes:</b> (Trabajo con video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez un descanso visual.	Líder SGSST
		<b>Condiciones de seguridad</b>	<b>Locativo</b> Orden y Aseo, Cables sueltos debajo del escritorio,	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST
			<b>Mecánico</b> Uso de computadores, y de equipos tecnológicos	Aceptable	Realizar capacitaciones para uso adecuado de equipos de oficina	Líder SGSST
			<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Desplazamiento para comisiones y obras)	Aceptable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST
			<b>Públicos</b> Robos,	No aceptable	Pago de seguro todo	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros		Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable
			atracos, asaltos, atentados, desorden público, Desplazamientos en diferentes zonas del Municipio, del departamento y del País.	o aceptable con control específico	riesgo	
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo, Terremoto, Vendaval, Granizadas,</b> Tormenta eléctrica, Incendio.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST
Secretaria de la dependencia de Planeación	Recibir radicados y escanear correspondencia recibida a los destinatarios internos y externos, tomando en cuenta de las necesidades de respuesta.	<b>Biomecánicos</b>	<b>Movimientos repetitivos:</b> Miembros superiores (Digitar documentos)	Mejorable	Asegurar realización de pausas activas Fomentar el autocuidado	Líder SGSST
			Postura: prolongada mantenida (Posición sentada)	Mejorable	Capacitación de ergonomía	Líder SGSST
		<b>Psicosocial</b>	Condiciones de la tarea: Monotonía (Contestar oficios, recados, atender visitantes)	Mejorable	Aplicación de batería riesgo Psico laboral, capacitación manejo de estrés.	Líder SGSST
		<b>Físico</b>	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Mejorable	Realizar pausas laborales cada 2 horas de 2 a 5 min., que permitan que el trabajador se aleje del VDT y realice a su vez	Líder SGSST

Actividad o Cargo	tareas	Peligros	Valoración del riesgo	Medidas de intervención	Responsable	
				un descanso visual.		
		<b>Locativo</b> Orden y Aseo (Cables sueltos debajo del escritorio)	Aceptable con control específico	Implementar programa de orden y aseo	Líder SGSST	
		<b>Mecánico</b> Uso de perforadora, saca ganchos y cosedora.	Mejorable	Realizar capacitación en manejo seguro de herramientas.	Líder SGSST	
		<b>Vial Accidentes de Tránsito</b> (Arrollamientos)	Mejorable	Continuar con controles existentes	Líder SGSST	
		<b>Públicos</b> (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	No aceptable o aceptable con control específico	Pago de seguro todo riesgo	Líder SGSST	
		<b>Fenómenos Naturales</b>	<b>Sismo y terremoto</b> posible SISMO o terremoto. Distribución de las áreas de la edificación.	Mejorable	Implementación, Capacitación y divulgación del plan de emergencias, Realizar análisis de vulnerabilidad	Líder SGSST
		<b>Riesgo Biológico</b>	Exposición a agente biológico como virus (contacto directo con personas o contacto directo con objetos contaminados)	No aceptable o aceptable con control específico	Trabajo en casa	Líder SGSST

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con las dependencias que tiene la alcaldía de Sardinata se pudo notar que la gran mayoría de los funcionarios que hacen parte de esta entidad realiza posturas prolongadas debido a la realización de las labores administrativas en el que están más de 08 horas en la misma posición en un mobiliario inadecuado, manejando un computador en el que presentan dificultades para realizar las funciones

Las instalaciones de la alcaldía de Sardinata, presentan una mala distribución de los mobiliarios con respecto a la orientación de la luz, ya que debe ser perpendicular al escritorio del trabajador. Así mismo, como hay muchas dependencias de la alcaldía en un área determinada que comprende una longitud de 12 metros de largo por 04 metros de ancho, ocasionando discomfort de calor en los trabajadores ya que el municipio de Sardinata por su ubicación astronómica presenta un clima ecuatorial, es decir presenta altas temperaturas a lo largo del día.

Es necesario la adquisición de equipos de oficina para las dependencias de la alcaldía de Sardinata que cumplan con lo establecido en la legislación nacional vigente como escritorios, sillas ergonómicas y reposapiés, también la reubicación de los escritorios de forma perpendicular a la luz instalada en la alcaldía, añadiéndose más iluminación para las dependencias u oficinas y la instalación de extractores que les permita la circulación del aire en las oficinas y aires acondicionados ya que de esta forma se puede brindar un espacio seguro para los trabajadores quienes pasar mayor parte del tiempo en este importante lugar del municipio de Sardinata, Norte de Santander.

### **6.3 Elaborar la documentación necesaria para el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015**

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 del 2015 el empleador debe

mantener actualizada la siguiente documentación:

### ***6.3.1 La política y los objetivos de la Alcaldía de Sardinata en materia de seguridad y salud en el trabajo SST***

(Ver anexo 5).

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.2 de decreto 1072 de 2015, la política es el documento donde se define el alcance de la seguridad y salud en el trabajo comprometiendo a la alta dirección y toda la organización, cumpliendo con unos requisitos en la cual debe ser específica, clara, fechada y firmada por el representante legal en este caso el Alcalde Municipal de Sardinata; siendo comunicada al comité paritario y todos los niveles de la organización, ser accesible que cuente con una revisión como mínimo una vez al año de ser el caso actualizarla y cumplir objetivos hacia la implementación de SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales (ver anexo 5).

### ***6.3.2 Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST***

De acuerdo al artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, en el que manifiesta las obligaciones del empleador, se encuentra que debe definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en este caso es el de la alcaldía de Sardinata a través de un documento escrito que le permita implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la alcaldía, así mismo su mejora y actualización cuando sea requerido (ver anexo 6).

### ***6.3.3 La identificación anual de peligros, evaluación y valoración de los riesgos***

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.2. del decreto 1072 de 2015, la identificación anual de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata,

es un paso primordial para evitar accidentes y enfermedades dentro de la organización, analizándose la probabilidad del peligro y los efectos que puede producir en los trabajadores, en los puestos de trabajo y en los equipos, calculando así la magnitud del peligro. De acuerdo con los resultados de la evaluación del riesgo, de acuerdo con los valores que se le asignen a cada uno, se identifican las medidas de prevención y control (ver anexo 4).

#### **6.3.4 Perfil Sociodemográfico de los trabajadores de la Alcaldía de Sardinata**

Según el artículo 2.2.4.6.2. del decreto 1072 de 2015, el perfil sociodemográfico es el que resume y estudia todas las características sociales y demográficas de los trabajadores de una organización, también proporciona una base informativa de suma importancia para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos de los trabajadores que hacen parte de la alcaldía de Sardinata. se realizó una encuesta de perfil sociodemográfico, obteniendo los siguientes resultados (ver anexo 7).

#### **Tabla 15**

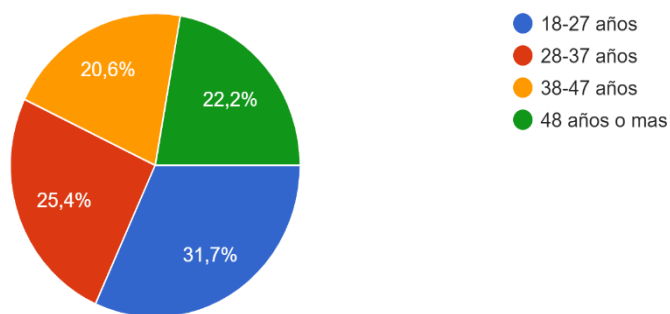
*Resultados pregunta N° 1 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>Edad del trabajador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
18-27 años	20	31.7%
28-37 años	16	25.4%
38-47 años	11	20.6%
48 años o mas	15	22.2%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

#### **Figura 18**

*Resultados de la pregunta N° 1 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 16, del 100% de los encuestados que son 62 trabajadores un 31.7 % que equivalen 20 trabajadores tienen una edad de 18 a 27 años, un 25.4% que equivalen a 16 trabajadores tienen una edad de 28 a 37 años, un 20.6% equivalentes a 11 trabajadores tienen una edad de 38 a 47 años y un 22.2% equivalentes a 15 trabajadores tienen 48 años o más.

#### Tabla 16

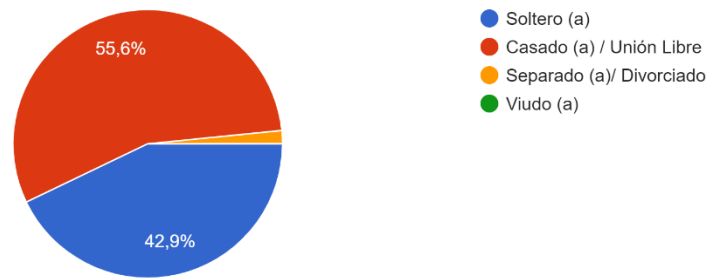
*Resultados pregunta N° 2 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

Estado civil del trabajador	Resultado	Porcentaje
Soltero (a)	27	42.9%
Casado(a)/ Unión libre	34	55.6%
Separado (a)/ Divorciado(a)	01	1.5%
Viudo(a)	0	0%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

#### Figura 19

*Resultados de la pregunta N° 2 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 17, del 100% de los encuestados que son 62 trabajadores un 42.9 % equivalentes a 27 trabajadores son solteros, un 55.6 % equivalentes a 34 trabajadores están casados o en unión libre, un 1.5 % equivalente a 01 trabajador están separados o divorciados y un 0% equivalente a 0 trabajadores que son viudos.

### Tabla 17

*Resultados pregunta N° 3 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

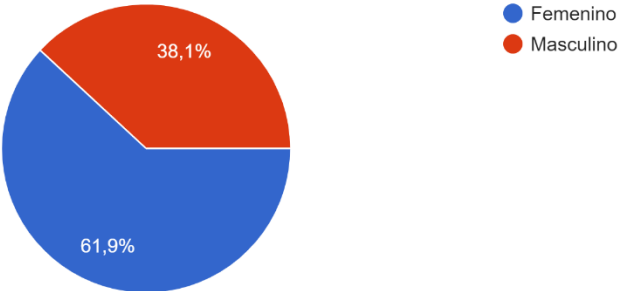
Genero del trabajador	Resultado	Porcentaje
Masculino	24	38.1%
Femenino	38	61.9%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

### Figura 20

*Resultados de la pregunta N° 3 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*





Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 18, del 100% de los encuestados que son 62 trabajadores el 38.1 % equivalente a 24 trabajadores son de género masculino y un 61.9% equivalente a 38 trabajadores son de género femenino.

**Tabla 18**

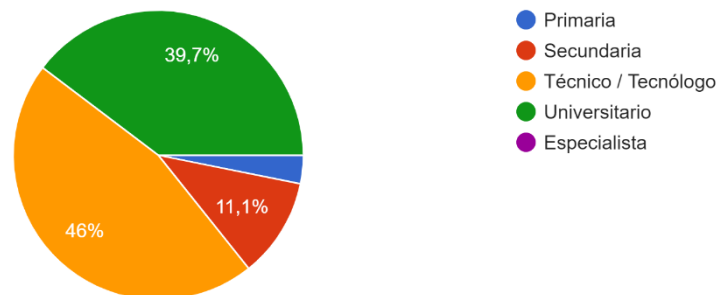
*Resultados pregunta N° 4 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>Nivel de escolaridad del trabajador.</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Primaria	02	3.2%
Secundaria	07	11.1%
Técnico/ Tecnólogo	29	46%
Universitario	24	39.7%
Especialista	0	0%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 21**

*Resultados de la pregunta N° 4 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 19, del 100% de los encuestados que son 62 trabajadores un 3.2% equivalente a 02 trabajadores estudió hasta la primaria, un 11.1 % equivalente a 07 trabajadores estudió hasta la secundaria, un 46% equivalente a 29 trabajadores estudió una técnica o tecnología, un 39.7% equivalente a 24 trabajadores realizaron estudios universitarios y un 0% equivalente a 0 trabajadores han realizado especializaciones.

**Tabla 19**

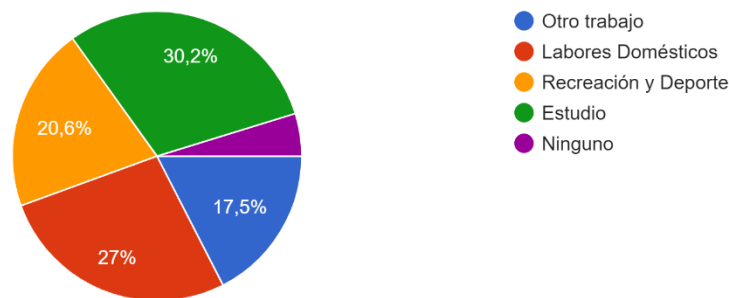
*Resultados pregunta N° 5 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>Uso del tiempo libre.</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Otro Trabajo	11	17.5
Labores Domésticas	16	27%
Recreación y Deporte	13	20.6%
Estudio	19	30.2%
Ninguno	3	4.7 %
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 22**

*Resultados de la pregunta N° 5 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 20, del 100% de los encuestados que son 62 trabajadores un 17.5% equivalente a 11 trabajadores usan su tiempo libre desempeñando otros trabajos, un 27% equivalente a 16 trabajadores usan su tiempo libre en labores domésticas, un 20.6% equivalente a 13 trabajadores dedican su tiempo libre a la recreación y el deporte, un 30.2% equivalente a 19 trabajadores dedican su tiempo libre a estudiar y un 4.7% equivalente a 03 trabajadores usan su tiempo libre en ninguna actividad.

**Tabla 20**

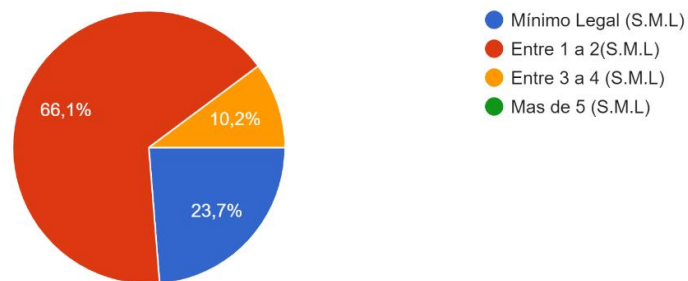
*Resultados pregunta N° 6 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*

<b>Promedio de ingresos (S.M.L.V).</b>	<b>Resultado</b>	<b>Porcentaje</b>
Salario mínimo legal vigente.	12	23.7%
Entre 1 a 2 salarios mínimos legales vigentes.	44	66.1%
Entre 3 a 4 salarios mínimos legales vigentes.	06	10.2%
Mas de 5 salarios mínimos legales vigentes.	0	0%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 23**

*Resultados de la pregunta N° 6 del perfil sociodemográfico aplicado a los trabajadores de la alcaldía de Sardinata.*



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 21, del 100% de los encuestados que son 62 trabajadores, un 23.7% equivalente a 12 trabajadores reciben un salario mínimo legal vigente, un 66.1% equivalente a 44 trabajadores reciben entre 1 a 2 salarios mínimos legales vigentes, un 10,2% equivalente a 06 trabajadores reciben entre 3 a 4 salarios mínimos legales vigentes y un 0% hace

referencia a que ningún trabajador recibe más de 5 salarios mínimos legales vigentes.

### ***6.3.5 El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST de la Alcaldía de Sardinata***

De acuerdo con los artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.17. del decreto 1072 de 2015, el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el trabajo es un instrumento de suma importancia porque en él se plasma la planificación de las actividades que se van a realizar durante la vigencia, también define los responsables, recursos y periodos de ejecución. En este documento la planificación es de carácter dinámico y es una alternativa para desarrollar planes, programas y actividades en la alcaldía de Sardinata (ver anexo 8).

### ***6.3.6 Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Sardinata***

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.12. del decreto 1072 de 2015, los procedimientos e instructivos internos, son aquellos procedimientos de trabajo seguro, en el que se encuentran las indicaciones de cómo se ejecuta una actividad o tarea a desempeñar por parte del trabajador.

6.3.6.1 Procedimiento de control de documentación (ver anexo 9).

6.3.6.2 Procedimiento de capacitaciones, entrenamiento e inducción (ver anexo 10).

### ***6.3.7 Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal EPP de la Alcaldía de Sardinata***

Según el artículo 2.2.4.6.12. del decreto 1072 de 2015, los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal EPP, es un formato que sirve para llevar un control y dejar constancia de que al trabajador se le hizo entrega de un equipo o instrumento y los elementos de protección personal necesarios para la realización de sus funciones, buscando siempre preservar la vida y la integridad del trabajador (ver anexo 11).

### ***6.3.8 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***

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.12. del decreto 1072 de 2015, los registros de entrega de protocolos de seguridad, de las fichas técnicas y demás instructivos son documentos que dejan como constancia la entrega de protocolos de bioseguridad a los trabajadores de acuerdo a las áreas o dependencias que estén desempeñando, así mismo las fichas técnicas que contienen la identificación del equipo, información técnica, información comercial, aspectos arancelarios, también los instructivos internos del manejo y el buen uso del equipo con el fin de evitar accidentes en la ejecución de la actividad (ver anexo 12).

**Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Sardinata.** De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015, los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, son documentos en los que queda consignado, la elección de los miembros del Comité, con las votaciones obtenidas, así mismo las convocatorias a las reuniones mensuales y las actas de estas reuniones con los temas tratados y los aspectos por mejorar, también los soportes en los que ellos han actuado con el fin de que la alcaldía siga cumpliendo con todo lo ordenado en la legislación nacional vigente en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo (ver anexo 13).

### ***6.3.9 Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas de la Alcaldía de Sardinata***

Según los artículos 2.2.4.6.12. y 2.2.4.6.13. del decreto 1072 de 2015, los formatos de registros de inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos son fundamentales porque ayudan a prevenir lesiones y enfermedades que pueden ser causadas por las condiciones de las

instalaciones o por accidentes laborales, siendo necesario efectuar las inspecciones de forma preventiva para que en caso de presentarse una falencia en la infraestructura pueda corregirse o si es en los equipos se pueda ejecutar el mantenimiento preventivo y correctivo acuerdo al manual de mantenimiento de la organización (ver anexo 14).

**La matriz legal de la Alcaldía de Sardinata.** De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.2. del decreto 1072 de 2015, la matriz legal es una herramienta que permite identificar los requisitos legales, tales como leyes, decretos, resoluciones, circulares aplicables en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, determinando así el cumplimiento de la ejecución de las actividades, la matriz legal debe mantenerse evaluada y actualizada de acuerdo con la normatividad vigente que se vaya emitiendo (ver anexo 15).

## 7. Conclusiones

De acuerdo con los estudios realizados se puede concluir que debido al resultado obtenido en la evaluación inicial de 21,5 %, inferior al 60%, que según el artículo 28 de la resolución 0312 de 2019, es una valoración crítica, es urgentemente necesario la ejecución del plan de mejora propuesto para dar cumplimiento a los 60 estándares propuestos por la resolución 0312 de 2019, para que la alcaldía pueda seguir cumpliendo con todo lo establecido en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La alcaldía de Sardinata al contar con 39 trabajadores de planta y 143 contratistas, para un total de 182 empleados debe seguir estableciendo las directrices de la metodología GTC 45 del año 2012, en la identificación de los peligros y valorización de los riesgos, actualizándose la encuesta que se realizó con el fin de seguir priorizando los riesgos que están expuestos los trabajadores estableciendo un control, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores que hacen parte de la alcaldía de Sardinata.

Dando cumplimiento al decreto 1072, es importante la ejecución de los documentos elaborados para la alcaldía de Sardinata, actualizándose cada vez que la legislación nacional emita un decreto, resolución o ley que modifique alguno de los documentos elaborados. También es importante cumplir el artículo 2.2.4.6.13 del Decreto 1072 de 2015, que se refiere a la conservación de los documentos ya que, al diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se deben tener registros de todos los documentos garantizándose la preservación de los documentos.



La alcaldía de Sardinata al contar con un diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo debe seguir dando cumplimiento a la legislación nacional vigente que permita seguir brindado una calidad de vida a todos los trabajadores que hacen parte de las secretarías y dependencias velando siempre para que los trabajadores cuenten con espacios seguros y óptimos para la ejecución de sus labores y puedan así ser un modelo a seguir para todas las entidades de gobierno que aun no tengan el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo consolidado y estandarizado.

## **8. Recomendaciones**

Se recomienda en primera instancia la contratación del coordinador (a) del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata, para que pueda seguir manejando el diseño ya establecido. Este proceso de selección será manejado por el area de Talento Humano de la Alcaldía de Sardinata.

También es necesario, que el alcalde siga dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 en el que están reflejadas sus obligaciones con respecto al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en la promoción y prevención de los riesgos laborales, trabajando fuertemente con el coordinador (a) del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata, contratado para la elaboración del plan anual de capacitación de los trabajadores y la conservación y buen manejo de los documentos elaborados.

Se recomienda a los trabajadores dar cumplimiento al artículo 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015, que está relacionado con las obligaciones de los trabajadores ya que es indispensable que el trabajador asista y participe de las capacitaciones en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como también haga parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el Comité de Convivencia Laboral de la alcaldía para que en conjunto se reduzcan los riesgos y se eviten en lo posible los accidentes laborales.

Asi mismo, es primordial la realización de forma anual el plan de capacitaciones en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.11. del decreto 1072 de 2015, para que los trabajadores puedan alimentar y retroalimentar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, también la realización de la reinducción de los trabajadores de

la alcaldía de Sardinata para que los trabajadores hagan un recordéis de las funciones que desempeñan dentro de la alcaldía y sigan identificando los riesgos a los que están expuestos para que puedan evitar posteriormente enfermedades y accidentes, también la realización y estandarización de las pausas activas en la alcaldía para que el trabajador pueda seguir desempeñando sus funciones de forma óptima reduciendo riesgos biomecánicos por posturas prolongadas.

### Referencias bibliográficas

- Alcaldía Municipal de Sardinata. (2021). Perfil municipio sardina. *Alcaldía Municipal de Sardinata*. [https://issuu.com/pnudcol/docs/perfil\\_productivo\\_municipio\\_sardina](https://issuu.com/pnudcol/docs/perfil_productivo_municipio_sardina)
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Calderón Romero, J. E. y Tigxi Moyota Á. L. (2013). *Propuesta y elaboración de la Gestión de Seguridad y Salud Laboral y su incidencia en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal de chambo*[Trabajo de grado, Repositorio Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Repositorio institucional ESPOCH. [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/ESPOCH\\_e3a2293121128432dd4b854bcfb529fa](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/ESPOCH_e3a2293121128432dd4b854bcfb529fa)
- Castro Marquez, F. (2003). *El Proyecto de Investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Fedupel.
- Circular 071 de 2020. [Ministerio de Trabajo]. Cumplimiento a los planes de mejora conforme al resultado de autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud en el Trabajo SG-SST. Noviembre 30 de 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/circular+0071.pdf/f7f84d25-fcb2-e957-d9ce-cb4c87e84be3?t=1606771091887>
- Circular Unificada de 2004. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Unificar las Instrucciones para la Vigilancia, Control y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Abril 22 de 2004. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/circular\\_minproteccion\\_0001\\_2004.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/circular_minproteccion_0001_2004.htm)

Daza Guerrero, S. y Garavito Arevalo A. (2020). *Evaluación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001 de la alcaldía municipal de pelaya cesar* [Trabajo de grado, Universidad Francisco de Paula Santander]. Repositorio institucional UFPS.

<http://repositorio.ufps.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/1229/34184.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto 017 de 2016. [Ministerio del Trabajo]. Por el cual, se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio de Trabajo. Enero 8 de 2016.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/76091/DECRETO+17+DEL+08+DE+ENERO+DE+2016.pdf>

Decreto 019 de 2012. [Departamento Administrativo de la Función Pública]. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Enero 10 de 2012.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0019\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0019_2012.htm)

Decreto 036 de 2016. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16. al 2.2.2.1.23. y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24. al 2.2.2.1.32. del capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del mismo. Enero 12 de 2016. [https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019681)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019681](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019681)

Decreto 1068 de 2015. [Ministerio de Hacienda y Credito Publico]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público. Mayo 26 de 2015. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/45c8bb9f-aa8a-4945-81f0-c5aa592306c0/Decreto-1068-de-2015-quot;Por-medio-del-cual-se-ex.aspx>

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015.  
<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 1074 de 2015. [Ministerio de Comercio, Industria y Turismo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio Industria y Turismo. Mayo 26 de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76608>

Decreto 1084 de 2015. [Departamento Administrativo para la Prosperidad Social]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación. Mayo 26 de 2015.  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1084\\_2015.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1084_2015.htm)

Decreto 1295 de 1994. [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 22 de 1994. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1295\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1295_1994.htm)

Decreto 1406 de 1999. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral se establece el régimen de recaudación de aportes que financia dicho sistema y se dictan otras

disposiciones. Junio 28 de 1999.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=13585>

Decreto 1443 de 2014 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Julio 31 de 2014. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1443\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm)

Decreto 1507 de 2015. [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales. Junio 13 de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62872>

Decreto 1528 de 2015. [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42 y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales. Junio 16 de 2015.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1528\\_2015.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1528_2015.htm)

Decreto 1655 de 2015. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones. Agosto 20 de 2015.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=63524](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=63524)

Decreto 171 de 2016. [Presidencia de Colombia]. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la

implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Febrero 1 de 2016. [https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019649)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019649](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019649)

Decreto 1886 de 2015. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas. Septiembre 21 de 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65325#:~:text=Se%20proh%C3%ADbe%20el%20ingreso%20de,por%20personal%20experto%20y%20autorizado.>

Decreto 2362 de 2015. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia. Diciembre 7 de 2015.

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2015>

Decreto 2509 de 2015. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales. Diciembre 23 de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67473>

Decreto 2566 de 2009. [Presidencia de Colombia]. Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Junio 7 de 2009.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36783#:~:text=Determina%20que%20en%20los%20casos,ser%C3%A1%20reconocida%20como%20enfermedad%20profesional.>



Decreto 2644 de 1994. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente. Noviembre 29 de 1994.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2644\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2644_1994.htm)

Decreto 2800 de 2003. [Ministerio de la Protección Social]. Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto 1295 de 1994. Octubre 2 de 2003.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2800\\_2003.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2800_2003.htm)

Decreto 4588 de 2006. [Ministerio de la Protección Social]. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Diciembre 27 de 2006.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_4588\\_2006.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4588_2006.htm)

Decreto 614 de 1986. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país. Marzo 14 de 1986.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0614\\_1984.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm)

Decreto 692 de 1995. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de Invalidez. Abril 26 de 1995.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14928>

Decreto 917 de 1999. [Presidencia de Colombia]. Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Mayo 28 de 1999.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=29544>

Gomez Gil, J. M. (2017). *Diseño de la Documentación necesaria para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 en la Curaduría Urbana 2 de Pereira* [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio institucional UNILIBRE.

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/16139>

Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. No. 41.148.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Julio 31 de 2009. DO. No. 47.427.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diciembre 29 de 2010. DO. No. 47.937.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)

Ley 1502 de 2011. Por la cual se promueve la cultura en Seguridad Social en Colombia, se establece la semana de la Seguridad Social, se implementa la Jornada Nacional de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. No. 41.148.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras de Salud Ocupacional. Diciembre 23 de 1993. DO. No. 41.148.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Ley 1751 de 2015. Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental a la Salud y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. No. 41.148.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diciembre 17 de 2002. DO. No. 45.037. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)

Ley 9 de 1979. Por la cual se promulga Código Sanitario Nacional. Julio 16 de 1979. DO. No. 35308. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>

Ley 962 de 2005. Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Julio 8 de 2005. DO. No. 45.963.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17004>

McMillan, J. H. y Schumacher, S. (2001). *Investigación educativa: una introducción conceptual*. Pearson addison wesley.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011: Los mercados al servicio del empleo*. OIT.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology* 35(1). 1-6.

Palella Stracuzzi, S. y Martins Pestana, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.

Ramírez Borbor, I. J. (2016). *Elaboración y aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para prevenir Accidentes Laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena* [Trabajo de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/3605>

Ramirez, T. (2002). *Como hacer un proyecto de Investigación*. Panapo.

Resolución 01013 de 2008. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo. Marzo 25 de 2008. <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/1080-resolucion-01013-de-2008>

Resolucion 0312 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Febrero 13 de 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Resolución 1016 de 1989. [Presidencia de Colombia]. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país. Marzo 31 de 1989. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx>

Resolución 1401 de 2007. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Mayo 14 de 2007.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Resolución 156 de 2005. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Enero 27 de 2005.

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf)

Resolución 2013 de 1986. [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Junio 6 de 1986.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minsalud\\_r2013\\_86.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r2013_86.htm)

Resolución 2400 de 1979. [Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio]. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Mayo 22 de 1979.

<https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/normativa/2400%20-%201979.pdf>

Resolución 2634 de 2015. [Ministerio de Transporte]. Por medio de la cual se establece el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del Ministerio de Trabajo. Julio 30 de 2015.

[https://www.redjurista.com/Documents/resolucion\\_2634\\_de\\_2015\\_ministerio\\_de\\_transp\\_orte.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2634_de_2015_ministerio_de_transp_orte.aspx#/)

Resolución 2844 de 2007. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. Agosto 16 de 2007.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2844\\_2007.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2844_2007.htm)

Resolución 2851 de 2015. [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005. Julio 31 de 2015.

[https://www.redjurista.com/Documents/resolucion\\_2851\\_de\\_2015\\_ministerio\\_de\\_trabajo.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2851_de_2015_ministerio_de_trabajo.aspx#/)

Resolución 4502 de 2012. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. Diciembre 28 de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-4502-de-2012.PDF>

Rus Arias, E. (2020). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>

Tamayo Tamayo, M. (2006). *Tipos de investigación*. Saberes del Conocimiento.

Valderrama Jacome, L. K. y Camargo Guillen, Y. L. (2020). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la Resolución 0312 de 2019 de la alcaldía municipal de Hatonuevo - la guajira* [Trabajo de grado, Universidad Francisco de Paula Santander]. Repositorio institucional UFPS.

<http://repositorio.ufpso.edu.co/xmlui/bitstream/handle/123456789/405/33715.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Anexos**

**Anexo 1. Consideraciones éticas**

Yo \_\_\_\_\_, con cedula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, Dando cumplimiento a la Ley estatutaria 1581 de 2012, reglamentada por el Decreto 1377 de 2013. En mi calidad titular de la información, autorizo a la alcaldía de Sardinata de manera voluntaria, previa, explicita, informada e inequívoca para tratar mi información personal de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales, para que pueda procesar, recolectar, almacenar, usar, suprimir, recaudar, consultar, solicitar, compilar, modificar, emplear, analizar, estudiar, conservar, recibir, actualizar, dar tratamiento y disponer de los datos que han sido suministrados y que se han incorporado en distintas bases o bancos de datos, o en repositorios eléctricos de todo tipo con que cuenta la entidad. La alcaldía de Sardinata, cuenta con una infraestructura administrativa destinada, entre otras funciones, a asegurar la debida atención de requerimientos peticiones, consultas, quejas y reclamos relativos a protección de datos, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos contenidos en la Constitución y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir información personal; así como el derecho a revocar el consentimiento otorgado para el tratamiento de datos personales.

Dado en Sardinata, a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

Firma: \_\_\_\_\_ C.C. \_\_\_\_\_ de

\_\_\_\_\_



## Anexo 2. Evaluación Inicial de acuerdo con los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION EN LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0,5			2			
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0,5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5			0,5						
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5			0,5						
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5			0,5						
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5			0,5						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0,5						
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	6		2			0			
		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2			2						
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2			2						
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST		1	15		1				2
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)		1			1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		1		1					
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmas		2		2					
Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2								
Pérdición de cuentas (1%)	2.6.1 Pérdición sobre el desempeño	1		1								
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (50%)	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (3%)	2.7.1 Matriz legal	2	9		2			2			
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1						
		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1						
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2							
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1							
	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9		1			2			
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			1						
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			1						
		3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1			1						
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			1						
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			1						
		3.1.7 Factores de vida y entornos saludables (consumo de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			1						
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1			1						
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			1						
		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		5		2				2	
3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales		2				2						
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales		1				1						
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6		1							
	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1			1							
	3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1			1							
	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1			1							
	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1			1							
	3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1			1							
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (16%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15		4			0				
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			4							
	4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3			3							
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			4							
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (16%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15		2,5			2,5				
	4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5			2,5							
	4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			2,5							
	4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST	2,5			2,5							
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			2,5							
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			2,5							
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10		5			10				
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			5							
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LOS SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5		1,25			5			
		6.1.2 Las empresas adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			1,25						
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25			1,25						
		6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25			1,25						
IV. ACTUAR	MEDICAMENTO (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10		2,5			10			
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5			2,5						
		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5			2,5						
		7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5			2,5						
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>	<b>21,5</b>	<b>78,5</b>	<b>0</b>		<b>35,5</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 mínimo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del 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)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE	FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EDUCACIÓN DEL SG-SST
<b>EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:</b>	
<b>CRÍTICO</b>	

**Anexo 3. Encuesta de percepción de factores de riesgos laborales de los trabajadores de la  
alcaldía de Sardinata**

ASPECTO A VERIFICAR	I	O
1. ¿Jornada de trabajo superior a 8 horas diarias?		
2. ¿Realiza turnos fuera del horario establecido en el contrato?		
3. ¿La jornada laboral es suficiente para ejecutar sus tareas diarias?		
4. ¿El ritmo de trabajo impide que se tomen pausas activas?		
5. ¿Adopta más de 50% de la jornada laboral, posición sedente?		
6. ¿El empleado mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin posibilidad de cambiar (de pie o sentado)?		
7. ¿Ha recibido capacitación en higiene postural y autocuidado?		
8. ¿Cuenta con entrenamiento en caso de emergencias por accidente de contaminación o intoxicación?		
9. ¿Realiza alguna actividad física o hábito deportivo durante la semana?		
10. ¿Considera que su salario es equitativo con su labor realizada?		
11. ¿Considera que la iluminación en su puesto de trabajo es adecuada y suficiente?		
<p>Dando cumplimiento a la Ley estatutaria 1581 de 2012, reglamentada por el Decreto 1377 de 2013. En mi calidad titular de la información, autorizo a la alcaldía de Sardinata de manera voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca para tratar mi información personal de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales, para que pueda procesar, recolectar, almacenar, usar, suprimir, recaudar, consultar, solicitar, compilar, modificar, emplear, analizar, estudiar, conservar, recibir, actualizar, dar tratamiento y disponer de los datos que han sido suministrados y que se han incorporado en distintas bases o bancos de datos, o en repositorios eléctricos de todo tipo con que cuenta la entidad. La alcaldía de Sardinata, cuenta con una infraestructura administrativa destinada, entre otras funciones, a asegurar la debida atención de requerimientos peticiones, consultas, quejas y reclamos relativos a protección de datos, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos contenidos en la Constitución y la ley, especialmente el derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir información personal; así como el derecho a revocar el consentimiento otorgado para el tratamiento de datos personales.</p> <p>Dado en Sardinata, a los ____ días del mes de _____ del año _____.</p> <p>Nombre _____</p> <p>C.C. _____</p> <p>Firma _____</p>		

### Anexo 4. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales de los trabajadores de la alcaldía de Sardinata

ALCALDIA MUNICIPAL DE SARDINATA										CÓDIGO: FR-GTH														
PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO										VERSIÓN:	PÁGINA: 1 de 5													
MATRIZ DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS										FECHA:	ESTADO: Vigente													
NIT: 8009263-8										Dirección:	Teléfono:													
ARL: POSITIVA										NIVEL DE RIESGO: I														
Elaborada Por:										Revisada por:														
Aprobada por:																								
PROCESO	ACTIVIDAD O CARGO	TAREAS	LUGAR	RUTINARIA SI / NO	PELIGRO			CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO			VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA CONTROLES			MEDIDAS DE IN					
					CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ND	NE	NP	INC	NIR	INTERFEREN EN LA ACCIÓN DEL RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NO DE EXPOSITOS	FECHA COMIENZO	REQUISITO EFECTIVO	REQUISITO EFECTIVO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROL DE INGENIERIA
SI	Dirige la Administración, controla los recursos y supervisa el desarrollo del programa de los servicios públicos, la participación y consultoría	3 RELACIÓNESE PRIMERO				Biomecánico	Movimientos repetitivos: Miembros superiores (digitación ratón)	Problemas osteomusculares, tendinitis, tunnel del carpo	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Síndrome del Tunnel Carpio	Resolución 1295 de 1974 Ley 9 de 1979	NO	NO	NO
							Posturas prolongadas: Trabaja en posición sedentaria (estado)	Lesiones osteomusculares,	Ninguno	Alfilar ajustables, con descanso brazos	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Lesión osteomuscular	Resolución 1295 de 1974 Ley 9 de 1979	NO	NO	N/A
							Condiciones de la tarea (Definición de roles, reuniones, toma de decisiones)	estrés, cefalea, irritabilidad,	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Entrés	2545 de 2005, Ley 50 de 1990 Art. 20 y 44	NO	NO	NO
							Ruido intermitente (Muy ruidosa de la sala)	Distorsión, irritabilidad, mareos, somnolencia	Tono de telefonía bajo	Ninguno	Ninguno	2	1	2	Bajo	10	20	IV	Aceptable	Hipertonía Neurovascular	Resolución 2450 de 1975	N/A	N/A	N/A
							Radiaciones no ionizantes: (Trabajo con video terminales)	Fatiga visual, irritación, conjuntivitis.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Fatiga visual, irritación, conjuntivitis.	N/A	N/A	N/A	
							Exposición: Superficie del trabajo (Duplicadores por las oficinas)	Cuidado por cristales, trapeadores, rubalones	Ninguno	Ninguno	Autocuidado, Control de los cristales	2	2	4	Bajo	10	40	II	Mejorable	Lesión osteomuscular	Resolución 2450 de 1975	N/A	N/A	Realizar mantenimiento oportuno e infraestructura

ALCALDIA MUNICIPAL DE SARDINATA										CÓDIGO: FR-GTH	
PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO										VERSIÓN:	PÁGINA: 1 de 5
MATRIZ DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS										FECHA:	ESTADO: Vigente
NIT: 8009263-8										Dirección:	Teléfono:
ARL: POSITIVA										NIVEL DE RIESGO: I	
Elaborada Por:										Revisada por:	
Aprobada por:											

PROCESO	ACTIVIDAD O CARGO	TAREAS	LUGAR	RUTINARIA SI / NO	PELIGRO			CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO			VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA CONTROL					
					CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ND	NE	NP	INC	NIR	INTERFEREN EN LA ACCIÓN DEL RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NO DE EXPOSITOS	FECHA COMIENZO	REQUISITO EFECTIVO	ELIMINACIÓN
					Biomecánicos	Movimientos repetitivos: Miembros superiores (Digitar documentos)	Problemas osteomusculares, tendinitis, tunnel del carpo	Ninguno	Ninguno	Realización de Pausas Activas	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Síndrome del tunnel Carpio	Res 1295	Res 1295
						Movimientos repetitivos: Miembros superiores (Escanear documentos)	Problemas osteomusculares, tendinitis, tunnel del carpo	Ninguno	Ninguno	Examen medico ocupacional con enfasis osteomuscular	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Síndrome del tunnel Carpio	Res 1295	Res 1295
						Postura prolongada mantenida (Posición sentada)	Lesiones osteomusculares, dolor cervical, lumbar, fatiga.	Ninguno	sillas ajustables, con descansos brazos	Realización de exámenes medicos ocupacionales, de ingreso, egreso y Periodicos.	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Lesion osteomusculares	Res 1295	Res 1295
						Condiciones de la tarea: contenido de la tarea (actividad que requiere concentración)	estrés, cefalea, irritabilidad, cansancio	Ninguno	Ninguno	Pausas Activas	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Enfermedad Psicomórficas asociadas con el Estrés	Res 26	Res 26
					Físico	Radiaciones no ionizantes (Trabajo frente a video terminales)	Fatiga visual, irritación, conjuntivitis.	Ninguno	Ninguno	Exámenes medicos ocupacionales con visionmetrias	2	3	6	Medio	10	60	II	Mejorable	Entrés	Res 26	Res 26

### **Anexo 5. Política y objetivos**

#### **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SARDINATA, NORTE DE SANTANDER**

La Alcaldía Municipal de Sardinata de acuerdo con la normatividad vigente con el objetivo de proveer un ambiente seguro a sus trabajadores establece los siguientes objetivos en la política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, comprometiéndose con los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- Cumplir con la normativa nacionalidad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Establecer una cultura de prevención de riesgos laborales en los trabajadores, contratistas proveedores y todos aquellos que presten servicios a la empresa, garantizando condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Planear y ejecutar proyectos garantizando la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros funcionarios
- Minimizar el impacto de las actividades sobre el medio Ambiente

**La Alcaldía Municipal de Sardinata**, proveerá los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y mejoramiento continuo del SG-SST.

Dado en el municipio de Sardinata, Norte de Santander, a los días \_\_ del mes de \_ del año 2022

---

**HERMIDES MONCADA OSORIO**  
ALCALDE MUNICIPAL

## **Anexo 6. Responsabilidades del encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y las exigencias dispuestas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía municipal de sardinata, Norte de Santander se establecen las siguientes funciones para el responsable del Diseño y Ejecución del Sistema de Gestión 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.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- 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.

- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Implementación y seguimiento del SG-SST.

Dado en el municipio de Sardinata, Norte de Santander, a los \_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2022.

---

**HERMIDES MONCADA OSORIO**  
ALCALDE MUNICIPAL


**Anexo 7. Perfil sociodemográfico de la Alcaldía de Sardinata**

<p>Genero</p> <p><input type="radio"/> Femenino</p> <p><input type="radio"/> Masculino</p>
<p>Cargo</p> <p>Tu respuesta _____</p>
<p>Dependencia</p> <p>Tu respuesta _____</p>
<p>-----</p>





**Anexo 9. Procedimiento e instructivos internos de la alcaldía de Sardinata. Procedimiento de control de documentación**


 SARDINATA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	COD.: HMO-SST-PC-02
	ALCALDIA DE SARDINATA.	FECHA: 25/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACION.	VERSION: 01

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SG-SST

**PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.**

ALCALDÍA DE SARDINATA  
NIT: 800.099.263-8

ABRIL DE 2022

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	COD.: HMO-SST-PC-02
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 25/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.	VERSION: 01

### PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.

#### Estado de revisión

Versión	Fecha

Proceso

#### Autorizaciones

Elaboro	Reviso	Aprobo

### PROCEDIMIENTO CONTROL DE DOCUMENTACIÓN

#### OBJETIVO

Describir la metodología adoptada para la elaboración, revisión, aprobación, distribución y control de todos los documentos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata.


#### ALCANCE

Este procedimiento aplica para toda la documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata.

#### GLOSARIO

**Documentos:** Son todos los procedimientos guías, instructivos, manuales y documentos externos que describen la forma de ejecución de las actividades relativas al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST (Safetya, 2017).

#### RESPONSABILIDADES

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	COD.: HMO-SST-PC-02
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 25/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.	VERSION: 01

El responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de la distribución y control de todos los documentos, para que la alcaldía tenga todo en orden, dando así cumplimiento a la legislación nacional vigente. Los documentos deben ser revisados por cada uno de los responsables del proceso para asegurar su adecuación a las condiciones reales de su funcionamiento, también aprueba los documentos inherentes a su proceso.

Formato	Nombre	Responsable	Periodicidad	Fisico	Sistema
Formato	Documentación vigente del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SST.	Responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SST.	Cada vez que se creen o modifiquen documentos del Sistema de Gestión de Calidad SGC.		X
Formato	Solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos.	Responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SST.	Cada vez que se creen o modifiquen documentos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SST.	X	
Formato	Listado de documentos externos.	Responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SST.	Cada vez que se incluya o modifique un documento externo.		X


#### ✚ ELABORACION DE DOCUMENTOS

#### ✚ DATOS

Los datos se identifican teniendo en cuenta la siguiente información:

---

DIRECCIÓN PALACIO MUNICIPAL CLL 6 N° 6-55 BARRIO CENTRO.  
TELÉFONO/FAX 5665746.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	COD.: HMO-SSST-PC-02
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 25/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.	VERSION: 01

- ✚ Escudo de la alcaldía.
- ✚ Nombre de la alcaldía, proceso, y del documento.
- ✚ Código del documento.
- ✚ Versión del documento.
- ✚ Numero de página sobre el total.
- ✚ Revisión y aprobación.

Cada página del documento lleva todos los datos excepto la revisión y aprobación.

#### ✚ ESTRUCTURA DE LOS DOCUMENTOS

La documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata puede tener dos tipos de estructura:


- ✚ Documentos escritos cuyo contenido se adapta a los siguientes apartados: objetivo, alcance, responsabilidades, descripción de las actividades, documentos de registros relacionados, control de cambios, así mismo, cuando aplique a un documento se describe: glosario, documentos de control, elementos de protección personal EPPs a utilizar.
- ✚ Procedimientos en forma de flujogramas que en cierto modo es opcional.

#### ✚ CODIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS:

La estructura del código es la siguiente: AA - BB - CC

Dónde:

AA: dígitos alfabéticos que corresponden a: CP: Proceso, PR: procedimientos, INT: instructivo, PL: plan, MA: manual (donde X es una inicial relacionada con el nombre del documento.), RG: Reglamento, PQ: Política, FO: Formato, DA: Documento de Apoyo. BB: Dígitos numéricos correspondientes al proceso al que está relacionado el documento. CC: dígitos numéricos correspondientes al número consecutivo del documento dentro del proceso al que corresponde. En casos de reglamentos, se adicionan dos dígitos para especificar el mes en el que se están estableciendo cambios y dos dígitos más para definir el año en que se realizan. Ejemplo: RG-13-01-1012. En el caso de contar con anexos, estos serán codificados con la palabra AN - seguido del código del documento al que pertenece.

 SARDINATA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	COD.: HMO-SST-PC-02
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 25/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN.	VERSION: 01

### REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS DOCUMENTOS


Los documentos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata se elaborarán inicialmente por parte del responsable encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST, y los responsables del proceso o de la realización de las actividades cuando sea necesario, siendo indispensable la redacción de las actividades de forma clara y precisa. Una vez el documento se ha establecido, el responsable encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST, lo revisará para que sea adecuado, teniéndose en cuenta los registros a aplicar. Seguidamente el documento es revisado y finalmente aprobado por el responsable del proceso. La aplicación de los documentos se inicia una vez se haya realizado su difusión.

#### ✦ DISTRIBUCIÓN Y CONTROL DE ESTADO

Todos los documentos del del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la alcaldía de Sardinata, se encuentran almacenados en un software de documentación al cual tendrá acceso el personal de la organización que tenga disponible un computador en su puesto de trabajo, de esta forma se asegura que los documentos permanezcan legibles y fáciles de identificar.

Para los casos de los documentos que requieran ser distribuidos físicamente se identificarán las copias a distribuir al momento de la entrega, registrándose la relación de los documentos distribuidos en el formato FO-002, "Solicitud de creación modificación o eliminación de documentos". De los documentos obsoletos que se puede guardar, solo permanecerá archivada la copia de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificada en su portada como OBSOLETO y separada de forma que se impida cualquier confusión en su utilización. En caso de estar impreso, los documentos serán tachados de tal forma que se anule la información existente y solo se pueda usar como papel para reciclaje.

Los responsables de cada secretaría o dependencia de la alcaldía deben destruir y retornar los documentos obsoletos al responsable encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST. El control de estado de los documentos se realiza mediante el formato FO-001: "Documentación vigente del sistema", que es controlado por el responsable encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	COD.: HMO-SST-PC-02
	ALCALDIA DE SARDINATA.	FECHA: 25/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACION.	VERSION: 01

La identificación y difusión de los cambios en la documentación queda registrada en formato de: "Solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos". La difusión de los cambios puede realizarse en forma personalizada o también a través de correo electrónico. En caso de necesitarse una modificación o eliminación de documentos se diligencia el formato denominado: "solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos". Enviándose al el responsable encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST, quien gestiona la aprobación y realización de las modificaciones.

#### ✚ DOCUMENTACIÓN EXTERNA

Se entiende por documentación externa la que no ha sido generada por la empresa y es de aplicación al servicio como: normas técnicas, reglamentos, decretos, leyes, resoluciones y circulares. La documentación externa permanece listada para el control de su estado y para mantenerla vigente será revisada mínimo cada año por cada responsable de área o en su defecto por el responsable encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST. Estos documentos se relacionan en el formato FO-003 denominado: "Listado de documentos externos".


#### ✚ MODIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

Cualquier cambio en metodología, operación o criterios, quedará reflejado en el documento correspondiente cambiándose la versión y deberá ser solicitado al responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST, quien, a su vez, solicitará aprobación al encargado del proceso y seguirá así la metodología necesaria para su revisión y aprobación, esta actividad queda registrada en el formato denominado: "Solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos." Cada modificación realizada a un documento genera automáticamente un cambio en la versión de este y cuando esto ocurre, el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST ingresa en el software el nuevo documento.

#### ✚ CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Vigente hasta	Cambio
		Modificación del documento	Elaboración del Documento

**Anexo 10. Procedimiento e instructivos internos de la alcaldía de Sardinata Procedimientos de capacitaciones entrenamiento e inducción**


 SARDINATA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓD.: HMO-SST-PC-01
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 26/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.	VERSIÓN: 01

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SG-SST

PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.

ALCALDÍA DE SARDINATA  
NIT: 800.099.263-8

ABRIL DE 2022

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓD.: HMO-33T-PC-01
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 26/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.	VERSIÓN: 01

### PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN

#### Estado de revisión

Versión	Fecha

Proceso

#### Autorizaciones

Elaboro	Reviso	Aprobo

### PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN

#### Objetivo:

Elaborar un plan de formación, capacitación, entrenamiento e inducción para todos los trabajadores de la alcaldía de Sardinata, de acuerdo con los criterios y necesidades establecidas en cada proceso que se refiera al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con sus respectivas actualizaciones siguiendo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, de modo que tenga el nivel de competencia para las exigencias del cargo.

#### Alcance:


Este procedimiento aplica a todo el personal de planta, contratistas y pasantes que laboran en la alcaldía de Sardinata que intervienen directa e indirectamente con la operación y el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### Definiciones:

---

DIRECCIÓN PALACIO MUNICIPAL CLL 8 N° 8-56 BARRIO CENTRO.  
TELÉFONO/FAX 5886748.



	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓD.: HMO-33T-PC-01
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 26/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.	VERSIÓN: 01

**Capacitación:** conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno (Edgardo Frigo, 2020).

**Inducción:** Proceso que guía e induce al nuevo empleado o empleada a la organización de la cual entra a formar parte y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales (Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2005).

**Instructor interno:** Funcionario con la capacidad, conocimiento y el perfil requerido para ejecutar una capacitación al interior de la empresa (Obras Civiles YG, 2020).

**Instructor externo:** Persona que es ajena a la empresa que cuenta con la capacidad, conocimiento y perfil requerido para ejecutar una capacitación al interior de la empresa (Obras Civiles YG, 2020).

**Funcionario:** Toda aquella persona trabajadora, ya sea de planta, contratista o pasante que desempeña y realiza labores específicas propias del objeto social de la empresa (Edgardo Frigo, 2020).


**Entrenamiento:** Busca adaptar a la persona en un determinado cargo o puesto de trabajo. Su objetivo es buscar en el trabajador los elementos esenciales para ejecutar un cargo de manera adecuada y a corto plazo (Obras Civiles YG, 2020).

**Protocolo de inducción:** Corresponde al plan de actividades diseñado e implementado en un tiempo definido, que facilita la incorporación y adaptación de las personas a un nuevo cargo o puesto (Obras Civiles YG, 2020).

**Re-Inducción:** Inducción que se lleva a cabo a través de una capacitación o profundización de la primera inducción y se realiza una vez al año (Obras Civiles YG, 2020).

#### **Responsabilidad y autoridad.**

**Alta Dirección de la alcaldía:** Responsabilidad de la revisión y aprobación del plan de capacitación para el personal de planta, contratistas y pasantes, así como de la aprobación del presupuesto requerido para la realización de estas.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓD.: HMO-33T-PC-01
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 26/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.	VERSIÓN: 01

**Responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:** Responsabilidad de la gestión y coordinación de la detección de las necesidades de realizar las capacitaciones, así como seguimiento de estas, con los registros asociados a su realización y las medidas a que haya lugar.

**Direcciones, Gerentes y Coordinadores:** Responsabilidad de la detección de las necesidades de realizar las capacitaciones propias de su área y el seguimiento a la aplicación del conocimiento en el puesto de trabajo por parte del funcionario y de la información impartida dentro del plan de capacitación.

**Funcionarios y trabajadores:** Responsabilidad con el cumplimiento de los horarios determinados para las capacitaciones previendo los aspectos laborales o personales que generen interrupción o suspenda la participación de este.

#### Proceso General

##### Detección de necesidades.


##### Inducción y reinducción corporativa.

El protocolo de inducción y reinducción de personal se realiza de la siguiente manera:

Se tiene establecido un formato denominado "protocolo de inducción" en el cual se identifican las áreas o procesos que van a brindarle la inducción al nuevo trabajador; este formato varía de acuerdo con las necesidades de la inducción de cada cargo o puesto; luego de realizar todo el proceso de inducción el funcionario y/o trabajador debe diligenciar el formato de "Evaluación del proceso de inducción".

##### Inducción y reinducción en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:

El protocolo de inducción o reinducción en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza mediante una presentación de power point, en el que se identifican las siguientes necesidades: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales en la Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, comité de convivencia laboral, reglamento de higiene y seguridad industrial, plan de emergencias de la alcaldía de Sardinata, factores de riesgo del puesto de trabajo, aspectos e impactos

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓD.: HMO-33T-PC-01
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 26/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.	VERSIÓN: 01

ambientales, derechos y deberes dentro del sistema general de riesgos laborales, procedimientos de seguridad, etc. Quedando como constancia en los formatos de "protocolo de evaluación del proceso de inducción".

#### **Formación, capacitación y entrenamiento.**

El Jefe del área de talento humano y el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, llevará a cabo de forma anual la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, por lo que se debe tener presente los siguientes aspectos: Perfil del cargo, matriz de peligros, reporte de actos y condiciones inseguras, acta de reuniones del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, evaluaciones del periodo de prueba, auditorías realizadas anteriormente, una vez se tengan identificadas las necesidades de formación y entrenamiento, se registra la información en el formato de "Matriz de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento" contemplando los siguientes mecanismos para la obtención de la información.

#### **Observación**

Los jefes de las diferentes secretarías y dependencias de la alcaldía identificarán con sus equipos de trabajo, las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada.


#### **Solicitud directa**

El funcionario solicitará a su jefe inmediato incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento de los objetivos del cargo que esta desempeñando y tenga incidencia directa con la calidad del trabajo.

#### **Modificación del trabajo**

Los secretarios de despacho y los jefes de las distintas dependencias de la alcaldía evaluarán las necesidades de realizar modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procedimientos, que tengan una incidencia directa en la calidad del trabajo. Se aplicarán las actualizaciones pertinentes de acuerdo con las actividades desarrolladas en cada dependencia.

#### **Modernización de Equipos**

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓD.: HMO-33T-PC-01
	ALCALDÍA DE SARDINATA.	FECHA: 26/04/2022
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN.	VERSIÓN: 01

El Jefe de sistemas evaluará la necesidad de capacitar y entrenar a todos los trabajadores de planta, contratistas y pasantes de la alcaldía, cada vez que se efectuó una renovación tecnológica.

#### **Evaluación de Desempeño**

Los secretarios de despacho y los jefes de las distintas dependencias de la alcaldía evaluarán y determinarán la necesidad de capacitar y entrenar al personal a su cargo, manifestándose en el producto de los resultados grupales o individuales de la evaluación de desempeño.

#### **Evaluación del Sistema de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST.**

El responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST revisará la matriz de peligros, las actas de reunión del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, ambiente y programar las capacitaciones pertinentes con el fin de informar y actualizar a los trabajadores sobre estos temas.

Al recolectar la información del perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones de seguridad, las actas de reuniones del Comité de convivencia laboral, la evaluación del periodo de prueba y desempeño, el jefe del área de talento humano y el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, priorizarán los resultados obtenidos y elaborarán el cronograma en el formato denominado "Plan de capacitaciones".



**Nivel básico:** Son aquellas capacitaciones que deberán ejecutarse durante los seis meses siguientes al ingreso a laborar en la alcaldía.

**Nivel complementario:** Son aquellas capacitaciones que se programan con el fin de mejorar las competencias de los trabajadores, derivándose de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica SVE, matriz de identificación de peligros y riesgos, como también demás actividades del del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

#### **Levantamiento de la Información**



**Anexo 12. Registros de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo**

 	ALCALDIA MUNICIPAL DE SARDINATA		CÓDIGO: FR-GTH-16				
	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 1			
LISTA DE CHEQUEO PARA VERIFICAR LA IMPLEMENTACION DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN POR PARTE DE LA ALCALDIA ANTE LA CONTINGENCIA DEL COVID-19			FECHA: 04/04/2022				
			ESTADO: Vigente				
Fecha			Número de Trabajadores	D	I ó C		
Actividad Económica							
<b>EVALUACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA SUPERAR LA CONTINGENCIA DEL COVID-19</b>							
Acciones a ejecutar como medidas de contingencia frente al COVID-19	Calificación (marque X)			Plan de Acción	Responsable de la acción	Fecha de implementación	Seguimiento
	Cumple totalmente	No cumple	N.A.				
¿Tiene establecido un protocolo de actuación para atender la contingencia del COVID-19?							
¿Realizó reunión con los líderes de proceso de la empresa y el COPASST para planear las acciones de prevención que implementarán?							
¿Ha entregado información a sus trabajadores sobre las medidas de prevención de contagio del COVID-19?							
¿Informó a los trabajadores sobre las medidas que tomará durante la contingencia?							
¿Identificó los cargos y personas que podrían realizar teletrabajo (trabajo remoto o desde casa)?							
¿Definió con cada trabajador "remoto", las metas de desempeño, funciones o productos que mientras dure la contingencia deberá ejecutar desde su casa?							
¿Notificó por escrito a cada trabajador "remoto", sobre las condiciones de su traslado a casa?							
¿Notificó por escrito el protocolo de seguridad que cada trabajador "remoto" debe seguir mientras dura la contingencia?							
¿Cada trabajador remoto, adecuó su espacio de trabajo en casa, informando sobre riesgos o necesidades especiales que presenta?							
¿La empresa a dado respuesta a las necesidades expuestas por los trabajadores remotos?							
¿Ha garantizado el abastecimiento de agua potable en							

## Anexo 13. Soportes de la convocatoria y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo



**RESOLUCION N° 756**  
(15 DICIEMBRE 2021)

**"Por la cual se convoca a elecciones de los Representantes de los Empleados ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Sardinata - Norte de Santander".**

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SARDINATA, NORTE DE SANTANDER, En ejercicio de sus atribuciones constitucionales legales, y reglamentarias, en especial las conferidas por el literal c) del artículo 24 del Decreto 814 de 1984 y en el literal a) del artículo 14 de la Resolución No 2013 de 1986 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, hoy Ministerios de Trabajo y de Salud y Protección Social, y

**CONSIDERANDO**

Que la Resolución 2013 del 6 de junio de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, hoy Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, obliga a las instituciones públicas a conformar el Comité Paritario de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial que cambió su denominación a Comité Paritario de Salud Ocupacional de acuerdo con el artículo 63 del Decreto 1295 del 22 de junio de 1994 y que hoy corresponde al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, que estableció que en adelante la Salud Ocupacional e entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de acuerdo con los artículos 14 y 15 de la citada Resolución es obligación del empleador propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al citado Comité y de los trabajadores elegir libremente a sus representantes al mismo.

Que el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994 aumentó a dos (2) años el periodo del entonces Comité Paritario de Salud Ocupacional hoy Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que teniendo en cuenta el número de empleos que conforman la planta de personal del Municipio de Sardinata y de acuerdo con las citadas normas, el Comité Paritario de



Seguridad y Salud en el Trabajo, debe estar conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 2.24.6.2 del Decreto 1072 de 2015, se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las funciones establecidas en la normatividad vigente.

Que se le notifica el día 27 de octubre de 2021 a la organización Sindical (SINDENORTE) del Municipio de Sardinata mediante radicado interno CR-8690 y no se recibió respuesta.

Que, en tal virtud, se hace necesario convocar a todos los servidores públicos del Municipio de Sardinata, con el fin de que elijan a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo periodo 2021-2023.

Que en mérito de lo expuesto:

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO.** CONVÓQUESE a todos los servidores públicos del municipio de Sardinata Norte de Santander a la elección de los dos (2) representantes de los trabajadores y sus suplentes ante el comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.

**ARTICULO SEGUNDO.** CALIDADES DE LOS ASPIRANTES. Los aspirantes a ser representantes y suplentes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST del Municipio de Sardinata – Norte de Santander, deberán ostentar la calidad de servidor público del Municipio de Sardinata – Norte de Santander y contar con competencias actitudinales y comportamentales.

**ARTICULO TERCERO.** PERIODO DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST. El periodo de los miembros del comité de convivencia laboral, 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.

**ARTICULO CUARTO.** INSCRIPCIONES. Los aspirantes a candidatos a ser Representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST del Municipio de Sardinata – Norte de Santander deberán inscribirse y acreditar la calidad exigida en el artículo anterior, ante la Secretaria General y de Gobierno del Municipio de Sardinata – Norte de Santander, hasta el 21 de diciembre de 2021. Si dentro de dicho termino no se inscribieron por lo menos dos (2) candidatos o los



**RESOLUCION N° 793**  
(DICIEMBRE 31 DE 2021)

**POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- COPASST DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SARDINATA 2021-2023**

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SARDINATA, NORTE DE SANTANDER, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales.

**CONSIDERANDO**

Que la Resolución 2013 de 1986 consagra que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que conforme a la Reglamentación establecida en la Resolución 2013 de 1986 dicho comité deberá estar constituido por representantes de los trabajadores y del empleador en igual número por cada parte. El número de miembros depende del número de los trabajadores de la entidad.

Que el Artículo 63 del Decreto 1295 de 1994, cambió la denominación del Comité Paritario de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial por el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Que el artículo 1° de la ley 1562 de 2012, estableció "Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como seguridad 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 en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones."

Que el parágrafo 2 del numero 36 del artículo 2 del Decreto reglamentario 1443 de 2014, dispuso que "a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo quien tendrá las funciones establecidas en la normatividad vigente".



Que durante el termino de inscripción se recibieron cuatro (4) solicitudes de candidaturas a representación de los empleados ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1	SERGIO ORLANDO ROLON PEÑARANDA
2	MOISES CORREDOR CUELLAR
3	DIANA ESPERANZA VERGEL RAMIREZ
4	JOSE NELSON ORTEGA

Que, mediante el acta de escrutinio general de la elección de la representación de los empleados ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del 28 de diciembre de 2021, resultaron elegidas los servidores públicos que se relacionan a continuación:

REPRESENTANTES DE SERVIDORES	
PRINCIPAL	SERGIO ORLANDO ROLON
SUPLENTE	MOISES CORREDOR CUELLAR

En merito a lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** - Designación de representantes al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Sardinata en condición de empleador. Designar dos (2) representantes de la Alcaldía Municipal de Sardinata como empleador y sus respectivos suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad para el periodo 2021-2023, así:

REPRESENTANTES DE ADMINISTRACION	
PRINCIPAL	MARITZA SOTO SANCHEZ
SUPLENTE	JESUS EMEL ALVAREZ







## Anexo 15. Matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos que le aplican a la empresa

FECHA DE ELABORACIÓN		FECHA DE ACTUALIZACIÓN									
RESPONSABLE DE ACTUALIZACIÓN											
Paragrafo de la norma	Artículo de la norma	Número de la norma	Fecha de Expedición	Título	Artículo aplicable	Entidad que expide la norma	Descripción del alcance de la norma	Evidencia de cumplimiento	Cumple	Fecha de requerimiento	Plan de acción
<b>DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER</b> <b>ALCALDÍA DE SARDINATA</b> NIT 29889263-9 CALLE 6 N° 6-55 CENTRO TEL/FAX 5655746											
Decreto Ley	Externa	2662	1950	Código sustantivo del trabajo.	Artículo 107.	Presidencia de la República de Colombia.	Regular las relaciones de derecho individual del trabajador y particularmente de los trabajadores de planta, contratistas y paratrabajadores a quienes se aplican, controlar, garantizar y velar por el cumplimiento de sus obligaciones.	Controlar el cumplimiento de la ley y la publicación del reglamento de trabajo y el cumplimiento de la ley en el trabajo en la alcaldía.	SI	Actual	No Aplica
Ley	Externa	9	1979	Par el cuadro de normas del departamento	80, 82, 84, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 111, 112, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128.	Consejo de la República de Colombia.	Realizar actividades de control de la calidad de los servicios de la alcaldía.	Sistema de gestión de calidad y procedimientos de trabajo.	SI	Actual	No Aplica
Resolución	Externa	2400	1979	Para los cuadros de normas del departamento	2, 3, 4, 7, 11, 12, 14, 16, 17, 19, 23, 24, 30, 31, 32, 33, 37, 39, 44, 47, 49, 54, 100, 102, 104, 106, 107, 108, 109, 120, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445.	Ministerio de trabajo y seguridad social.	Disposición sobre normas de higiene y seguridad de los trabajadores de la alcaldía.	Sistema de gestión de calidad y procedimientos de trabajo.	SI	Actual	No Aplica
				Para los cuadros de normas del departamento							