

# LISTA DE CHEQUEO DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

## RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 PARA CONTRATISTAS

Parte 1. Lista de chequeo del cumplimiento de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 para contratistas. Por observación de la trayectoria de la implementación del SGSST en los últimos años en las entidades públicas, trayendo ejemplos y contrastándolos contra los requisitos legales y otros requisitos, para dar un aporte al mejoramiento de ellos.

### 1. Recursos

Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST Asignación de responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo. Asignación de recursos para el SG-SST. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial. Conformación y funcionamiento del COPASST. Capacitación de los integrantes del COPASST Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Programa de capacitación anual. Inducción y reinducción en SST. Curso virtual de capacitación de cincuenta (50) horas para el responsable del SG-SST.	
Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST	
Comentario	Propuesta
En la Resolución 0330 de 2018 de una entidad distrital, se evidencia que solo requieren un Profesional -Universitario en SST de Grado 219 código 15, con poder de toma de decisiones limitado dado su grado. Teniendo en cuenta que son 984 servidores públicos, 125 planta temporal, 6000 contratistas flotantes, sin contar subcontratistas de servicios generales, vigilancia, soporte técnico y los correspondientes a la misionalidad, con un monitoreo 24*7 de algunos cargos dado que la atención al público lo amerita.	-Con la asesoría de la ARL establecer el número de profesionales SST que requiere la entidad. -Llevar a cabo un dialogo abierto con los colaboradores en todas las áreas para conocer las necesidades y expectativas del SGSST, cuyo resultado permite determinar cuántos profesionales se requieran, con que perfil profesional SST, permanente o por contrato, qué dependencias requieren de más apoyo y determinar en qué disciplina podría ser. Establecer según la normatividad legal el alcance de los asesores de las ARL, para no caer en falsas expectativas de que ellos pueden hacer labores que le corresponde a la obligatoriedad legal de las entidades.
La norma no establece un número determinado de responsables del SGSST si hace el siguiente pronunciamiento: <i>“Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación de este”</i> .	-Con la Oficina Asesora de Planeación (MIPG, gestión ambiental, calidad), dirección administrativa (parque automotor, Sala amiga de la Familia Lactante) y otras o su equivalente establecer las tareas y el alcance que se comparten.  -Apoyar labores en otros centros de trabajo y/o dependencias que lo ameriten formando Vigías de la SST, funciones contempladas en el 11 de la Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1072 de 2015.  -Animar a los colaboradores en formar grupos en tareas específicas como Pausas activas.

<p>Si el responsable del SG-SST tiene un contrato de prestación de servicios se requiere que tenga licencia de acuerdo con los artículos 2.2.4.6.40, 2.2.4.6.41, 2.2.4.6.42 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Según la Circular unificada 2004 del entonces Ministerio de Protección Social: <i>Las administradoras de riesgos profesionales no pueden suministrar personal en forma permanente, ellas mismas o por intermedio de empresas de servicio temporal, intermediarios de seguros, cooperativas, empresas asociativas de trabajo o empresas proveedoras en salud ocupacional, para que laboren o presten sus servicios en las empresas para desarrollar actividades en salud ocupacional que por ley le corresponden al empleador, y bajo ninguna circunstancia la administradora de riesgos profesionales puede sustituir, directa o indirectamente, al personal contratado o pagado por la empresa dedicado a las actividades en salud ocupacional.</i> Por tanto, las entidades públicas deberán contratar su personal para dichas labores y limitarse a recibir lo propio de las ARL.</p>	<p>-Involucrar a los Brigadistas para manifestar por el medio que se disponga de los incidentes laborales, no limitarlos a ser reactivos (atención de los accidentes laborales).</p>
---	--

**Asignación de responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo.**

Comentario	Propuesta
<p>La asignación de responsabilidades en SST mínimo debe verse reflejada en los Manuales de Funciones de las entidades públicas, en cada uno de los cargos según su nivel. Algunas entidades han optado por generalizar las responsabilidades, en el siguiente caso está limitada a participar en actividades.</p> <p>Ejemplo de una entidad distrital en su Manual de Funciones actualizado en su Artículo 2, literal 5 de la Resolución 033 de 2018 de una entidad, menciona: <b>5. Participar en las actividades que se desarrollen en cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurando una cultura de autocuidado y bienestar.</b></p> <p>Las responsabilidades se quedan cortas, para la forma como el <b>ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.</b> Ley 1072 de 2015 las indica ampliándolas en 5 recomendaciones más.</p> <p>Para la misma entidad del ejemplo, en las cláusulas de los contratos de personas naturales y jurídicas que proveen en productos y servicios para el SGSST son genéricas y se limitan a verificar la afiliación y los pagos mensuales a la Seguridad Social.</p>	<p>Crear una Matriz asignación de responsabilidades-RACI en SGSST.</p> <p>Para cumplir este requisito se dan las siguientes recomendaciones de quienes serían los responsables y cómo mitigar riesgos por incumplimiento.</p> <p><b>Ordenadores del Gasto.</b> En las cláusulas de los contratos de personas naturales y jurídicas, citar las responsabilidades que ya están contempladas para empleadores, contratistas y subcontratistas en la normatividad legal vigente y otras normas en SST.</p> <p>Para cada contrato discriminar a quien le corresponde la compra, almacenamiento, entrega y disposición final de los elementos de protección, características, la frecuencia y cantidad que requiera para cumplir sus labores, en cumplimiento de la normatividad que corresponda. También si se requiere de señalización, entrega de manuales, procedimientos, recomendaciones para evitar peligros laborales.</p> <p>Conductores: hacer la aclaración del responsable de pago por multas de tránsito. Responsable de dar los insumos para la buena operación de la máquina. Sin excepción deben cumplir la normatividad vigente relacionada con el Plan Estratégico de Seguridad Vial-PESV, siendo insumo para el pago de sus honorarios mensuales.</p> <p>Personal que se moviliza en vehículos propios para hacer su labor, también es un actor de movilidad, por tanto, se le deben hacer exigencias mínimas para el ingreso del vehículo a las instalaciones. Ejemplo exhosto en mal estado contamina el</p>

	<p>ambiente (los vigilantes de los parqueaderos se ven afectados), no portar el casco y chaleco refractario para la bici usuarios.  Operario de mantenimiento locativo: profesional SST quien otorgará el permiso diario de trabajo, arrendamiento de andamios, disponibilidad de plataformas móviles.</p> <p>Por otro lado:</p> <p><b>-Proceso de administración de recursos:</b> planear de los recursos un rubro para el mantenimiento de los bienes muebles, dar de baja oportunamente todos aquellos que ya cumplieron su vida útil. Así como priorizar la atención de los arreglos locativos que han dado lugar a <b>incidentes y accidentes de trabajo.</b></p> <p><b>-Proceso de contratación:</b> Los Apoyos a la supervisión deberán revisar el cumplimiento de las cláusulas propias de SST para cada contrato (cumplimiento del uso permanente de elementos de protección, diligenciamiento de las Fichas y procesos del PESV para conductores, las certificaciones de idoneidad, los permisos de trabajo, los informes de incidentes, accidentes laborales, participación en la investigación de accidentes tanto del apoyo como del CPS, entre otros, será insumo para el pago mensual de honorarios. De igual manera, para trabajos de alto riesgo es impajaritable que en sus contratos se exijan los requisitos de idoneidad: Formación, capacitaciones y actualizaciones en la norma, experiencia, examen médico ocupacional pertinente, el porte de los elementos de protección personal que deben usar en el lugar de trabajo. Se deberá dar la responsabilidad a un profesional competente para hacer los entrenamientos y dar diario los permisos de trabajo*</p> <p>Por último, los apoyos a la contratación también deben de verificar el cumplimiento del SGSST de las contrataciones con persona jurídica, según lo establecido en la ley 1072 de 2015: <i>ARTÍCULO 2.2.4.6.27. Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y el Artículo 2.2.4.6.28. Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.</i></p> <p>-Contratar pasantes en SST, Higiene y Seguridad industrial que apoyen la labor de los profesionales SST.</p> <p>Como ejemplo están los formatos creados por El Ministerio del Interior dentro del proceso Gestión del Talento Humano el formato de Responsabilidades frente al SGSST con sus anexos y un instrumento de verificación. Apoyarse en la labor como lo vienen haciendo las demás entidades es de gran ayuda.  <a href="https://www.mininterior.gov.co/formatos-gestion-de-talento-humano/">https://www.mininterior.gov.co/formatos-gestion-de-talento-humano/</a></p>
Asignación de recursos para el SG-SST	
Comentario	Propuesta

<p>El Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.8 establece entre otras, las obligaciones de los empleadores:  «[...] 4. <i>Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. [...]</i>»</p> <p>Resolución 2400 de 1979 Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Estas directrices son de obligatorio cumplimiento, van dirigidas a la cantidad y las proporciones, ubicación en los centros de trabajo.</p>	<p>Con el fin de hacer la identificación permanente de las condiciones de trabajo y salud y el control efectivo de los riesgos de ATEL.  Administradora de Riesgos Laborales:  Recursos financieros:  Pago de afiliación a riesgos laborales de los contratistas en riesgos 4 y5. Lo necesario para cumplir con las políticas SST (identificación de riesgos, medidas de control, procedimientos de emergencias, supervisión, herramientas y equipos seguros, capacitación específica, capacitación en el uso de elementos de protección personal -EPP, señalización (fichas de seguridad) acceso a instalación de primeros auxilios, acceso a la información, procedimientos seguros, normas, proveer los medios para participar en el SGSST. Que a su vez son los necesarios para el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad industrial</p> <p><b>Recursos tecnológicos:</b> Sistema de información para el SGSST donde se incluyan los contratistas (conservar las intervenciones individuales a los contratistas), subcontratistas. Suficientes licencias y/o permisos de usuarios para software de los servicios que ofrecen los CPS.  Asegurar que el sistema de comunicaciones internas cubija a todos los CPS para convocatorias, capacitaciones, información general, repositorio de normas, documentación de interés de los trabajadores (divulgación de políticas, sitio para informar de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales). Disponer de correos institucionales y usuarios en las comunicaciones para el COPASST, COCOLA.</p> <p><b>Recursos físicos:</b> Disponibilidad de una oficina(s) que permita guardar la confidencialidad de la información. Disponibilidad de espacios para las capacitaciones presenciales y actividades del Plan Anual de SST. En el diseño y/o adecuación de puestos de trabajo contar con un porcentaje para uso de los CPS (todo cambio de puesto de trabajo requiere que la ubicación e intensidad de luminarias, ventilación, reducción del ruido, microclima se vean en la necesidad de hacer ajustes, por tal motivo se debe tener un numero lo más cercano a lo realidad para que con esta información se hagan diseños efectivos. Batería de baños, mobiliario en la cafetería.</p> <p><b>Recursos humanos:</b> Suficientes profesionales SST, brigadistas, primeros respondientes, referentes SST, auditores internos SST.</p>
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	
Comentario	Propuesta
<p>La fecha de firma del acta de inicio debe coincidir con la fecha de cotización con la ARL debe ser igual, de lo contrario el proceso de contratación incurre en incumplimientos de ley, que adicional pueden causar multas.  La descripción de los contratos no debe ser genérico, hay casos especiales como los trabajos de Alto riesgo se deben incluir las cláusulas correspondientes a las responsabilidades concretar de su servicio, dentro del</p>	<p>Hacer capacitación en Seguridad Social, procedimiento en los pagos electrónicos de las planillas de Seguridad Social, formas de verificación de pagos, interoperabilidad entre los operadores de planillas y las ARL. Dirigida a: personal de contratación, supervisor y apoyo a la supervisión, CPS, subcontratistas.</p> <p>Hacer capacitación en afiliaciones de CPS al Sistema de Riesgos Laborales, derechos y deberes de los CPS (libre escogencia de la ARL, afiliación a partir del primer día del contrato, desafiliación</p>

<p>marco del SGSST. Por ejemplo, alturas, actividad que se debe suspender sino se cumple su normatividad. Todas las entidades aplican a este tema cuando contratan Arreglos locativos labor que contiene; arreglos eléctricos, trabajo en alturas, lavado de tanques de agua. Ni se les exige, ni se les provee, mucho menos se les instruye.</p> <p>Para ingresar al Sistema General de Riesgos Laborales los CPS deben ser afiliados por sus contratistas a la Administradora de Riesgos Laborales y estar Junto con la obligación de afiliarse y hacer pago de aportes a una Administradora de Riesgos Laborales,</p>	<p>por terminación anticipada del contrato, interrupción de los servicios por no pago, sanciones al empleador por no hacer seguimiento a las afiliaciones y pagos. Derecho a tomar las incapacidades médicas por ATEL, de origen común y licencias de maternidad y paternidad. Dirigida a: personal de contratación, supervisor y apoyo a la supervisión, CPS, subcontratistas.</p> <p>Hacer solicitud a contratación de tener y compartir una carpeta que contenga las certificaciones de afiliación a ARL con el fin de verificar que las fechas de cobertura con la ARL sean iguales a la firmada en el Acta de inicio por los CPS. De encontrar inconsistencias dar trámite inmediato para su corrección. Instruir a los CPS en verificar con la ARL contratada el estado y los términos de la afiliación al iniciar el contrato.</p> <p>Artículo 4 Ley 1295 de 1994 d) la cobertura del sistema inicia al día calendario siguiente a la afiliación.</p>
<p>Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial.</p>	
<p>Comentario</p>	<p>Propuesta</p>
<p>Son puestos de trabajo cuya actividad económica del centro de trabajo u otros centros de trabajo exponen directa o indirecta a factores de riesgo que impactan en la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta.</p> <p>La normatividad legal exige el cumplimiento de requisitos y otorga beneficios para pensionarse anticipadamente.</p> <p>Adicionalmente son los que generan mayores días de incapacidad, severidad y costos asistenciales además del costo social que lleva implícito cada accidente para la empresa, el trabajador y su familia.</p> <p>Decreto 2090 de 2003 modificado por el Decreto 2655 de 2014. Definen las actividades de alto riesgo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajos en minería (socavones o subterráneos)</li> <li>2. Trabajos con exposición a altas temperaturas (arriba de los VLP).</li> <li>3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.</li> <li>4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.</li> <li>5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 y 2. Son contadas las entidades públicas dedicadas a este sector económico. Que de por sí, son actividades económicas de alto riesgo, siendo el cumplimiento del SGSST de más exigencia a comparación de los otros sectores.</li> <li>3 y 4. La mayoría de los afectados están en las Empresas Sociales del Estado en su mayoría por tercerización de servicios, 2.2.31.4. del Decreto 1083 de 2015 y a lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Ley 2090 de 2003.</li> <li>5. Según comunicado ACD-00265-23 de la Asociación Colombiana de Controladores de Tránsito Aéreo-ACDESTA indicó que faltan 400 controladores aéreos debido a que la planta de personal no ha aumentado al ritmo del crecimiento de la operación, siendo insuficiente y envejecida, con fatiga acumulada en el personal de sobrecarga permanente y un estado de alerta operacional. (ACDESTA,2023).</li> <li>6. Estudios indican que por cada 1000 habitantes debería haber un Bombero. Actualmente cuenta con 26 cuerpos oficiales de bomberos, 792 Cuerpos de Bomberos Voluntarios y 46 Cuerpos de Bomberos Aeronáuticos Civiles en los aeropuertos, de los cuales 15.383 hombres bomberos y 4.946 mujeres, para un total de 20.329 bomberos. Los Bomberos Voluntarios tienen las mismas obligaciones y misma normatividad que los Bomberos de Carrera administrativa, pero están en inequidad en cuanto a las condiciones laborales.</li> <li>7. No aplica CPS al Cuerpos de Custodia y Vigilancia de privados libertad.</li> </ol> <p>Desde el enfoque de Gestión de SST los puestos de trabajo de los literales del 3 al 6 deben ser fijos o por planta temporal debido a las exigencias del cargo, la facilidad de hacerles los exámenes médicos ocupacionales y complementarios, el seguimiento y que de por sí, ya pertenecen al Sistema de Vigilancia Epidemiológica de toda entidad que los contrate.</p>

<p>Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.</p> <p>6. Cuerpos de Bomberos (operaciones de extinción de incendios)</p> <p>7. Cuerpo de custodia y vigilancia de privados de la libertad. Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, Cárcel Distrital con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.</p> <p>Resolución 328 de 2020</p> <p>Resolución 2851 de 2023 Guía para la identificación de actividades de alto riesgo.</p>	
<b>Conformación y funcionamiento del COPASST.</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Resolución 2013 de 1986. Conformación COPASST Artículo 2 del Decreto 2800 de 2003 Los CPS no podrán votar ni ser elegidos para conformar el COPASST.</p> <p>Artículo 2.2.4.2.2.15 Decreto 1072 de 2015. Asistir a las capacitaciones del COPASST</p>	<p>Capacitar a los miembros del COPASST de cada período en el alcance del SGSST en PS. Una vez sensibilizados en el tema repicar la capacitación a todos los CPS.</p> <p>Proponer medidas de intervención para que el porcentaje de ATEL en CPS disminuya.</p> <p>Proponer mejoras en el SGSST para ambientes laborales seguros y saludables para CPS.</p>
<b>Capacitación de los integrantes del COPASST</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Resolución 2013 de 1986. Conformación COPASST Artículo 2 del Decreto 2800 de 2003 Los CPS no podrán votar ni ser elegidos para conformar el COPASST.</p> <p>Artículo 2.2.4.2.2.15 Decreto 1072 de 2015. Asistir a las capacitaciones del COPASST</p>	<p>Capacitar a los miembros del COPASST de cada período en el alcance del SGSST en PS. Una vez sensibilizados en el tema repicar la capacitación a todos los CPS.</p> <p>Proponer medidas de intervención para que el porcentaje de ATEL en CPS disminuya.</p> <p>Proponer mejoras en el SGSST para ambientes laborales seguros y saludables para CPS.</p>
<b>Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Ley 1010 de 2006. Acoso laboral.</p> <p>Aunque el objetivo es restablecer el buen trato, en un ambiente laboral, no aplica a las relaciones civiles, administrativas y comerciales, las cuales no tienen jerarquía o subordinación.</p> <p>Resolución 652 de 2012. El CCL identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral.</p> <p>Resolución 2646 de 2008. Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</p> <p>Iniciar proceso dentro de la entidad para ser escuchado y llegar a un buen acuerdo.</p> <p>El CPS deberá adelantar proceso en el Ministerio Público- Procuraduría General de la Nación</p>	<p>Establecer espacios de conciliación propios de la entidad para promover el trato digno entre colaboradores.</p> <p>Una vez se inicia el contrato establecer por Acta los productos entregables con el Apoyo al contrato y firmada por el Supervisor del contrato (información requerida, fechas, periodicidad, medios de envío, formatos, claves de acceso a los Sistema de información, flujograma del proceso, carné institucional, distintivos institucionales).</p> <p>El SGSST con el apoyo de Contratación, otras dependencias que manejen temas de derechos humanos, convivencia deberán capacitar en el proceso para CPS en los casos de mal trato en las relaciones laborales.</p>
<b>Programa de capacitación anual.</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>

<p>Ley 50 de 1990 2 horas actividades recreativas, culturales o de capacitación.  Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir, Decreto 1072 de 2015. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.</p>	<p>Integrar las capacitaciones en cultura de la seguridad con actividades lúdicas y culturales.  Estipular en las cláusulas de contrato que las actividades programadas desde el SGSST son de carácter obligatorio.  Instruir al COPASST y el COCOLA sobre la inclusión de los contratistas en el SGSST.  Utilizar los Simuladores en ambientes controlados, laboratorios experimentales del metaverso.  Disponer de espacios de capacitación para disminuir las brechas tecnológicas.  Diseñar Jornadas de inducción para CPS antes y/al inicio del contrato, digitales y/o presenciales  Dar a contratistas y subcontratistas las herramientas adecuadas para que informen oportunamente sobre los incidentes, condiciones inseguras que observen en tiempo real. Dar solución oportuna a estas situaciones.</p>
<b>Inducción y reinducción en SST.</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>El fuerte de las contrataciones está al comienzo de las administraciones y/o inicios de año, lo que facilitaría la labor, aun así, durante el año se siguen haciendo las contrataciones necesarias.  Por otra parte, algunas entidades cuentan con módulos de capacitación (Moodle) y/o capacitaciones grabadas lo que permite que estén disponibles en cualquier época del año.  Se debe verificar que, si tenga acceso a este material en la web, ya que las licencias del software son limitadas.</p>	<p>Buscar estrategias para otorgar oportunamente esta capacitación. Lo óptimo debería ser que una vez aprobada el proceso de contratación y previo la firma del Acta de inicio se le envíe el link, usuario y contraseña para que realice la capacitación de inducción de tal forma que el día 1 ya tenga su requisito al día.  De otra parte, se requiere que dentro de las obligaciones contractuales la participación en las actividades y capacitaciones de SST sean de obligatorio cumplimiento, de acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015. <i>Contratación</i>. Estas capacitaciones son generales y no descartan la inducción a las labores objeto de contrato donde se indican los riesgos inherentes y los medios de control, debido uso de EPP, acceso a los manuales, procedimientos y demás información requerida.</p>
<b>Curso virtual de capacitación de cincuenta (50) horas para el responsable del SG-SST.</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Resolución 4927 de 2016 en su artículo 2º manifiesta que está dirigida en especial a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Responsables SST</li> <li>2. Trabajadores dependientes, independientes, subcontratistas</li> <li>3. Empleadores y contratantes</li> <li>4. Miembros organizaciones sindicales</li> <li>5. Miembros COPASST, COCOLA, Brigadistas.</li> </ol> <p>Entre otros con cargos y en entidades del Estado con funciones en SST.  Lo anterior en concordancia con el artículo 12 de la ley 1562 de 2012. Capacitar en Seguridad Social a la ciudadanía en general.</p>	<p>Quedarnos con los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 es una posición muy cómoda cuando la anterior resolución 4927 de 2016 incluye a los actores del SGSST en dicha capacitación virtual que no es la misma de la inducción. Por lo tanto, se deben programar esta capacitación al menos para el contratante (ordenador del gasto para el caso) y sus apoyos a la supervisión, los contratistas cuya labor lo ameriten).</p>

## 2. Gestión integral del SGSST

Política del SG-SST  
Objetivos del SG- SST  
Evaluación inicial del SG-SST e identificación de prioridades.  
Plan Anual de Trabajo

Archivo y retención documental del SG-SST Rendición de cuentas Matriz legal Mecanismos de comunicación y auto reporte en SG-SST Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios Evaluación y selección de proveedores y contratistas Gestión del cambio (evaluación del impacto de cambios internos y externos del SGSST)	
Política del SG-SST	
Comentario	Propuesta
Tanto en las relaciones personales como las laborales se debe honrar los principios del respeto, confianza, confidencialidad entre otros permiten que los compromisos se cumplan.	Aplicar lo propuesto por la GTC-ISO 45003 de 2021 Gestión de los Riesgos Psicosociales. <i>5.2.2 La política de la SST.</i> <i>d) Promover y mejorar un ambiente de trabajo coherente con los principios de dignidad, respeto mutuo, confidencialidad, cooperación y confianza en el sistema de gestión de la SST.</i>
Objetivos del SG- SST	
Comentario	Propuesta
En este punto es importante que la Alta dirección demuestre su compromiso con los CPS y subcontratistas, refleje la forma como se van a cumplir las políticas de SST formuladas, aquí quedan planteadas para todos los puestos de trabajo de todos los colaboradores incluidas todas sus tareas rutinarias no rutinarias, dentro y fuera de las sedes. Priorizar la consecución de recursos para las que repunten en riesgo alto, junto con los peligros de menor criticidad, pero cuya frecuencia de materialización es alta.	Apoyarse en la Matriz de riesgos, información documentada de cada proceso, los cuales deben mantenerse actualizados  Contar con el contexto organizacional, la matriz FODA de la entidad.  Determinar los documentos con que cuenta la entidad para la implementación de la metodología, de no tenerlos construir los que hagan falta.  Sugerir el número de medidas de control necesarias por tareas del proceso, incluir el sistema de emergencia requerido.  Hacer las salvedades necesarias cuando el puesto de trabajo lo maneja una persona de planta, CPS y subcontratista.
Evaluación inicial del SG-SST e identificación de prioridades.	
Comentario	Propuesta
Según la Resolución 0312 de 2019 esa fase ya se cumplió en las entidades. Corresponde hacer la actualización de las prioridades (nueva normatividad, analizar la estadística de los indicadores de gestión que afectan la particularidad de los CPS).	Podría aplicar en el sentido de que cada vez que llega una nueva administración los CPS cambian, se podría hacer el ejercicio para armar una nueva base que permita un perfil sociodemográfico e información para la gestión de riesgo psicosocial. Evaluar los objetos contractuales que van a desarrollar los CPS de acuerdo con las estrategias para el cumplimiento de las metas de la entidad, en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
Plan Anual de Trabajo	
Comentario	Propuesta
Artículo 2.2.4.6.17. del Decreto 1072 de 2015. <i>Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</i>	Realizar análisis de las causas y su efecto positivo o negativo de la inclusión y la participación de los CPS en los planes de SST de la entidad de acuerdo con el cumplimiento de la normatividad, los resultados de los planes anteriores y los informes presentados con el fin de tomar decisiones para mejorar el desempeño del SGSST.
Archivo y retención documental del SG-SST	
Comentario	Propuesta
Artículo 2.2.4.6.13. Decreto 1072 de 2015. Conservación de los documentos del SGSST	Realizar un DOFA para establecer las necesidades de como incluir la información relevante de los CPS en el SGSST. Desarrollar un Sistema de información para el SGSST robusto para almacenar la información donde se incluya un módulo para

	<p>CPS y subcontratistas. La conservación está dada por el Archivo General de la Nación.</p> <p>Incluir en la Tabla de Retención Documental del SGSST una subserie para contratistas y subcontratistas.</p> <p>Los resultados de las encuestas, cuestionarios y demás metodologías se deben gozar de un espacio de almacenamiento y proceso donde se le garantice la reserva de confidencialidad de sus opiniones.</p> <p>Los CPS deben conservar información determinante sobre el impacto de las condiciones de trabajo para cuando se abran procesos de Determinación de origen de enfermedad laboral, Reubicación laboral (no aplica el cambio de contrato, pero sí de las condiciones del área o puesto de trabajo).</p> <p>Es importante para los CPS tener acceso a informes, mediciones ambientales, inspecciones puesto de trabajo (se debe dar copia al CPS) que permitan establecer las condiciones reales de su permanencia en los centros de trabajo, siguiendo el conducto regular solicitar las mejoras evitando posibles incidentes, accidentes y enfermedades laborales.</p>
<b>Rendición de cuentas</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Algunas actividades están restringidas para contratistas, pues estas vienen del presupuesto de inversión en el bienestar laboral para servidores públicos.</p> <p>Se debe exigir que dentro del Plan Anual de SGSST se establezcan los recursos y costos, así como la no viabilidad para llevarlas a cabo lo proyectado inicialmente, estimado para que época se podrán ejecutar. Adicional es una excelente carta de presentación para los profesionales SST.</p> <p>En el mismo sentido se le debe solicitar a las ARL y Corredores de seguros a la cual cotizan tanto planta como CPS que relacionen los gastos mensuales del plan de servicios por reinversión.</p> <p>Incluir un seguimiento a las mejoras que se llegaron por diferentes medios al SGSST, en el transcurso del año.</p>	<p>Adoptar los mecanismos necesarios para la inclusión de los CPS en la implementación del SGSST.</p> <p>Gestionar con talento propio (Programa Formador de Formadores), el desarrollo de habilidades blandas y duras es una manera de retener el talento humano.</p> <p>Identificar las barreras que no permiten la efectividad de la Promoción y Prevención en riesgos laborales para CPS. Ejemplo: las capacitaciones se hacen a través de TEAMS, las licencias del software no son suficientes para extenderlas a contratistas, por tal razón muchos no pueden asistir a estas, aunque son virtuales.</p> <p>Identificar en la ejecución del SGSST las desigualdades e inequidades en cada entidad.</p> <p>Hacer el seguimiento mensual de los servicios por reinversión dados por las ARL y sus Corredores de seguros como reinversión.</p> <p>Contra lo planeado, en unidades de actividades, número de trabajadores impactados y en costos.</p>
<b>Matriz legal</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Este tema es muy importante, es la base para la protección de los derechos de los trabajadores, aún más en el sector público demanda atención.</p>	<p>Plantear estrategias para comunicación y divulgación del repositorio de las normas que cobijan al contratista en temas de Seguridad social. Podría ser un ABC del CPS del sector público, cartillas amigables del SGSST y la normatividad a aplicar en cada caso.</p>
<b>Mecanismos de comunicación y auto reporte en SG-SST</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Artículo 2.2.4.6.25 Decreto 1072 de 2015. Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias (PPPRE)</p> <p>Dificultades</p>	<p>Hacer un cuadro de roles, responsabilidades y autoridades de todos los cargos al interior de las entidades, con respecto al SGSST. Hay que destacar cuales servicios aplican a CPS y quien es el líder(es) SST. Incluir ubicación física (sede, oficina), canales de comunicación habilitados y horarios de atención.</p>

<p>Tecnología: no hay suficientes licencias de software para los correos institucionales y equipos. Al no tener clave de ingreso no tiene acceso a la información por este medio, al no hacer presencia física a la información impresa o por pantallas, carteleras.</p> <p>Procedimientos: Algunos CPS alegan que solo reciben solicitudes de información y siguen procedimientos de los Apoyos a la supervisión.</p> <p>En algunas entidades públicas el rango del Profesional SST no destaca la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones, hace parte del área de Desarrollo Organizacional de Talento Humano.</p> <p>Existe el desconocimiento de la disciplina en SST, algunos trabajadores creen que solo las ARL son las encargadas de esta labor y también erróneamente administran el SGSST al interior de las organizaciones.</p> <p>La información sobre normatividad, procedimientos y demás deben ser en un vocabulario sencillo, concreto y claro.</p>	<p>Publicar en lugar visible y otros medios accesibles, verificar que hayan leído la información: Las Políticas de SST El Cuadro de mando por niveles de las emergencias del PPPRE incluyendo la ubicación física y los canales de comunicación. Los Procedimientos Operativos Normalizados (PON). Los canales de comunicación y el procedimiento para incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Hacer un procedimiento de traslado de heridos tanto personal que labora y/o hace presencia en las entidades, fuera de ellas, conductores, visitantes.</p> <p>Respetar la confidencialidad de los colaboradores que participan en las encuestas, cuestionarios del SGSST. Informar sobre sus resultados, la gente termina desestimando esta oportunidad de expresar su percepción del SGSST y sus propuestas cuando no se le comparte que se hizo con éstas.</p> <p>Divulgar a todos los colaboradores el Manual de identidad, la etiqueta de la entidad (vocabulario incluyente, valores, principios, resolución de conflictos, Atención al ciudadano). Buscar las alternativas para comunicar las actividades culturales de bienestar, capacitación, que se ofrecen a los colaboradores, buscando alternativas efectivas. Buscar alternativas que permitan el ingreso a la consulta y descargue de la documentación relacionada de los procesos de las entidades.</p> <p>El profesional SST deberá tener acceso a la información documentada de la entidad (entradas) requeridas para la gestión de la Matriz de riesgos/ PPPRE/ contratistas (salida).</p>
<p>Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios Evaluación y selección de proveedores y contratistas</p>	
<p>Comentario</p>	<p>Propuesta</p>
<p>Desde el SGSST se permite hacer selección de contratistas, según el profesiograma se requiera exámenes médico-ocupacionales que indiquen las condiciones óptimas para cumplir con el objeto del contrato.</p>	<p><b>Nuevas instalaciones y arrendamiento de centros de trabajo:</b> La alta dirección puede contar con la experticia del profesional SST para asesorar para la buena disposición de los espacios que cumplan con la matriz de riesgos de la entidad, para no incurrir en remodelaciones luego de entregar el inmueble. <b>Proveedores:</b> Debería ser un documento guía en conjunto con el Sistema de Gestión Ambiental correspondiente a un Manual de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para contratistas y proveedores. Así como la solicitud mensual de la implementación de SST, aclarar cuales son los entregables, según la naturaleza del servicio a contratar. <b>Para contratistas:</b> Disponer de una orden de examen médico ocupacional de ingreso específico para la labor junto con los requerimientos del profesiograma, para entregar al médico laboral o IPS en SST que escogerá y pagará el CPS.</p>
<p>Gestión del cambio (evaluación del impacto de cambios internos y externos del SGSST)</p>	
<p>Comentario</p>	<p>Propuesta</p>
<p>Hacer las actualizaciones pertinentes en los procesos, documentos.</p>	<p>Contar con un grupo de profesionales, junto con la ARL a la cual ofrezca los servicios a la entidad para generar la actualización de la matriz legal.</p>

	<p>Contar con un grupo interdisciplinario con la Oficina de Planeación para informar los cambios en las normas y los procesos.</p> <p>Hacer parte de un grupo interdisciplinario conformado por la entidad para analizar el impacto, dando las opiniones de la afectación al SGSST.</p> <p>Socialización a los trabajadores por diferentes medios.</p>
--	--

### 3. Gestión de la salud

<p>Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores.</p> <p>Actividades de medicina del trabajo de prevención y promoción de la salud.</p> <p>Información al médico de los perfiles de cargo</p> <p>Evaluaciones Médicas Ocupacionales, peligros, periodicidad y comunicación al trabajador</p> <p>Custodia de Historias Clínicas</p> <p>Restricciones y recomendaciones médico/laborales</p> <p>Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)</p> <p>Servicios de higiene (Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras)</p> <p>Manejo de Residuos</p> <p>Registro, reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</p> <p>Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.</p> <p>Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales</p> <p>Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales</p> <p>Medición de la frecuencia de la accidentalidad</p> <p>Medición de la severidad de la accidentalidad</p> <p>Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo</p> <p>Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral</p> <p>Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral</p> <p>Medición del ausentismo por causa médica</p>	
<p>Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores.</p>	
<p><b>Comentario</b></p>	<p><b>Propuesta</b></p>
<p>En el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) los servidores públicos y contratistas deben subir la Hoja de vida y la Declaración de bienes y rentas, con el fin de que se gestione el talento humano al servicio del Estado Colombiano, por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil y del Departamento Administrativo de la Función Pública respectivamente.</p> <p>Nos permite conocer: estilos de vida, género, factor etario tiene incidencia en la salud y desempeño laboral (posibles vulnerabilidades, factores de riesgos). En cuanto a las condiciones socio económicas y educativas permite el diseño de capacitaciones.</p> <p>Decreto 1072 de 2015:          Artículo 2.2.24.6.2 definición (grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo)</p>	<p>El profesional de SST deberá gestionar los permisos de usuario para ingresar a esta base de datos del SIDEAP O SIGEP y hacer la descripción sociodemográfica de los contratistas. Si no es oportuna la información, se deberá hacer equipo con contratación de la entidad a fin de compartir la base de datos de contratistas que ellos generen, con la actualización de sus novedades de contratación.</p> <p>Las bases de datos a las cuales se hace referencia son la base para la descripción sociodemográfica, la información faltante deberá recopilarse por otros medios.</p> <p>De otra parte, condiciones de salud se toman inicialmente de los exámenes médicos ocupacionales que se exigen para el ingreso, se encuentran subidos en el SECOP II en la "Carpeta de documentos privados". El deber ser es tener una Ficha médica, se puede aprovechar para solicitar la información de contacto de un familiar o persona cercana que acuda en caso de emergencias.</p> <p>Identificar los CPS cuyo objeto del contrato sea crítico para los procesos:</p> <p>Recepción de documentos CDI</p>

<p>Artículo 2.2.4.6.20. Solicita sea componente del Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores (evaluación inicial en el SG-SST) numeral 7 del artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, establece que la evaluación inicial del SG-SST debe incluir entre otros aspectos: La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad;»</p> <p>Artículo 2.2.4.6.12, numeral 4 se debe mantener disponible y actualizada 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.</p> <p>Los exámenes médico-ocupacionales contienen la descripción sociodemográfica, el impacto de los riesgos laborales, así como las condiciones de salud las recomendaciones y restricciones propias de cada individuo.</p> <p>La descripción sociodemográfica y el riesgo psicosocial: La Resolución 2646 de 2008. Obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial y la forma como los trabajadores están expuestos a ellos. En su artículo 8 agrega otros criterios: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo y otros a criterio evaluador. Con este insumo se pretende hacer un análisis epidemiológico (causas, factores de riesgo y la historia natural de las enfermedades), igualmente importante la elaboración de los perfiles de riesgo-protección, por área, dentro de la empresa.</p>	<p>Contratación Planeación Atención al ciudadano Seguridad Entre otras</p>
<p>Información al médico de los perfiles de cargo Evaluaciones Médicas Ocupacionales, peligros, periodicidad y comunicación al trabajador Actividades de medicina del trabajo de prevención y promoción de la salud.</p>	
<p>Comentario</p>	<p>Propuesta</p>
<p>Sección 2 afiliación, cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios Artículo 2.2.4.2.2.1 Objeto. Decreto 1072 de 2015. Resolución 2346 de 2007. Evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Artículo 1. Campo de aplicación ...contratistas y subcontratistas. Las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un documento técnico elaborado por un grupo interdisciplinario: médico laboral y otras ramas de la salud con especialidad en SST, según requerimiento del profesiograma de cada entidad. El análisis consta</p>	<p><b>Dificultades:</b> <b>Archivo:</b> Las entidades no cuentan con un Sistema de gestión de información propio para el SGSST y/o compartido con la Dirección de Gestión de Talento Humano, para gestión de la SGSST de contratistas tampoco. Siendo estos exámenes, un documento obligatorio para contratación, esta dependencia los guarda en el SECOP II en carpeta confidencial, junto con otros documentos de reserva del contrato.  <b>Acceso al SECOP II:</b> Al SGSST no le reconocen un usuario para acceder a exportación de datos y/o consulta.</p>

<p>en establecer si la exposición a los factores de riesgo en ejercicio de las labores a contratar desmejora o agravan las condiciones previas de salud del CPS. Ampliando los requisitos del profesiograma dirá los criterios de vigilancia específicos, incluyendo la identificación del riesgo, órganos afectados, frecuencia de evaluación médica, antecedentes relevantes y contenido de la historia clínica y examen físico. Se consideran situaciones especiales como embarazo, susceptibilidad individual e inmunosupresión.</p> <p>Las clases de exámenes médico-ocupacionales son: Preingreso, periódicas (programadas o por reubicación laboral), post incapacidad, post reintegro y de egreso. Siendo obligatorias las de preingreso, los exámenes complementarios para los trabajos peligrosos (trabajos en alturas, trabajos en espacios confinados, trabajos en caliente, trabajos con energías peligrosas y trabajos con sustancias químicas peligrosas) y los trabajadores de alto riesgo, quienes se les disminuye la expectativa de vida saludable, se les reconoce pensión especial según el Decreto 2090 de 2003 modificado por el Decreto 2655 de 2014. El costo de los exámenes médicos ocupacionales será asumido por el contratista, la vigencia de éstos será por tres (3) años, válido para todos los contratos que suscriba el contratista por lo que deberá valorarse el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos y tenga una continuidad superior a (6) meses.</p> <p>Sus conclusiones determinan estar: apto, apto con recomendaciones, apto con restricciones, tanto las recomendaciones como las restricciones deberán aclararse si son temporal o permanentes y por cuanto tiempo, copia del examen al trabajador.</p>	<p><b>Caducidad de los exámenes:</b> Los exámenes médicos ocupacionales tienen una vigencia de 3 años, durante este tiempo el CPS puede tener situaciones que ameriten un nuevo examen para renovar las recomendaciones y/o restricciones o dar el alta para la situación presentada.</p> <p><b>Ingreso al Sistema de Vigilancia Epidemiológica.</b> Según los resultados presentados por los CPS.</p> <p><b>Mejoras por hacer:</b> Hay que considerar que la última opción es el PC de los Profesionales en el cargo de SST de las entidades. Así como migrar a la digitalización usando un Sistema de gestión de la información robusto, que proteja contra pérdida de la información con capacidad para conservar la documentación según lo ordenado por el Archivo General de la Nación para historias ocupacionales.</p> <p>Establecer responsables para que este tipo de requerimientos de ingreso que son propios del SGSST tengan su curso apropiado de uso.</p> <p>Establecer los procesos en caso de tener que tomar decisiones administrativas con respecto a lo “ordenado” por el médico laboral.</p>
<b>Custodia de Historias Clínicas</b>	
<b>Comentario</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Resolución 1995 de 1999 manejo historias clínicas Artículo 2°. Resolución 1918 de 2009. Custodia y evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional.</p> <p>Son contadas las entidades públicas que cuentan con médico laboral y/o servicios médicos, incluso algunas entidades públicas tienen Régimen especial de salud. Los cuales no prestan servicios a CPS por no ser servidores públicos.</p> <p>Para el caso la custodia de historias clínicas aplica para las Instituciones Prestadoras de servicios de Salud Ocupacional que son las que hacen los exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>Por otra parte, a pesar de entrar en vigor la Ley 2015 de 2020 estamos lejos de que el Sistema de Salud en Colombia tenga la suficiente infraestructura tecnológica y otros recursos para crear las historias clínicas electrónicas interoperables. Las partes</p>	<p>Hacer sensibilización en los colaboradores sin distinción de su tipo de contrato de la importancia y el impacto en la salud integral de unificar el resultado de la atención médica que reciba en el transcurso de su vida. Se recomienda a los colaboradores llevar ante la EPS a la cual ha confiado su salud y la de su familia:</p> <p>Las Evaluaciones medicas ocupacionales junto con la historia clínica de dicha atención.</p> <p>La epicrisis de cada atención en Urgencias.</p> <p>Los resultados de las interconsultas de las IPS adscritas a la EPS tratante.</p> <p>La historia clínica de los tratamientos y seguimientos de la ARL para los ATEL.</p> <p>Las valoraciones médicas, resultado de exámenes de diagnóstico por médico particular.</p> <p>Importante: la salud oral también esta mal determinada como punto aparte, aunque su función aparentemente es únicamente mecánica, se conecta con otros órganos de la cabeza. Es punto de entrada a las vías digestivas y respiratorias del trabajador.</p>

<p>interesadas van por caminos diferentes y no convergen la información a ningún caudal común. Es así como las EPS envían por medio impreso la epicrisis para una interconsulta a sus IPS; las Administradoras de Riesgos Laborales contratan IPS para dar sus servicios; las IPS que prestan servicios de salud ocupacional guardan lo propio. Una atención de urgencias conserva lo propio, por lo anteriormente expresado lo que debería contar una historia esta repartida en muchas pequeñas historias a lo largo y ancho del país y del exterior, durante la vida de los colombianos. Ni se diga el impacto que esta grave situación tiene en los diagnósticos y los procesos de Determinación de origen de enfermedad, pues ayudan a determinar la “fecha de estructuración de la enfermedad” que influirá en las prestaciones económicas y asistenciales a que de lugar.</p>	<p>Anotación: cabe en este punto hablar de los resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial promovida por la Resolución 2764 de 2022 aplicada tanto a planta como contratistas que tengan por lo menos una continuidad de 3 meses en la entidad. Estas gozan de reserva de confidencialidad y su custodia está establecida conforme lo indica el artículo 5° .</p>
<p><b>Restricciones y recomendaciones médico/laborales</b></p>	
<p><b>Comentario</b></p>	<p><b>Propuesta</b></p>
<p>Notificar las recomendaciones o actualizaciones del examen médico ocupacional de ingreso. Artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005. Calificación del Estado de Invalidez. Decreto 676 de 2020. Tabla de enfermedades laborales.</p>	<p>Es importante para los CPS tener acceso a informes, mediciones ambientales, inspecciones puesto de trabajo (se debe dar copia al CPS) que permitan establecer las condiciones reales de su permanencia en los centros de trabajo, siguiendo el conducto regular solicitar las mejoras evitando posibles incidentes, accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>Las entidades deben manifestar en un procedimiento estandarizado de los lineamientos para la atención a las recomendaciones medico ocupacionales, medicina general (las correspondientes al ambiente laboral), las ARL, las inspecciones a los puestos de trabajo de los CPS, según el alcance que de la normatividad legal vigente y otras normas para establecer un punto de equilibrio donde la exposición a los peligros de la entidad no agrave los problemas particulares de salud de los CPS.</p> <p>En los casos particulares que no aplique a la entidad hacer mejoras en los puestos de trabajo de los CPS, deberá poner a disposición del CPS al profesional SST para le indique las características del producto, uso, frecuencia del cambio, que deba tener a la hora de hacer sus actividades para lo que fue contratado.</p>
<p><b>Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)</b></p>	
<p><b>Comentario</b></p>	<p><b>Propuesta</b></p>
<p>Los entornos saludables son las condiciones que ofrece el ambiente laboral para desarrollarse como persona según su ocupación u oficio (alimentación, movilización, recreación relacionarse con los demás). También son las condiciones de seguridad de la labor.</p>	<p>Aplicar los controles de ley para los trabajadores que, consuman continuamente bebidas alcohólicas, drogas ilícitas o uso indebido de medicamentos recetados o de venta libre que desmejoren su capacidad de reacción y que requieren de alta concentración y pongan en peligro su vida y la de los demás (conducción de vehículos, maquinarias, herramientas, trabajo en alturas). También cuando se note que a causa de este consumo habitual se deteriora su salud y afecta su desempeño laboral y la relación con las demás personas.</p>
<p><b>Servicios de higiene (Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras)</b></p>	
<p><b>Manejo de residuos</b></p>	
<p><b>Comentario</b></p>	<p><b>Propuesta</b></p>

<p>Los servicios sanitarios se ven afectados ya que las sedes están pensadas el número de personal de planta y espacios de atención a la ciudadanía. No se piensa en las necesidades del personal CPS, adicional que la ciudadanía va incrementando su número y se requiere de espacios más amplios y otros servicios para ofrecerles. Las baterías de baño, cafeterías, duchas para quienes se desplazan en bicicleta para el trabajo, son algunos ejemplos.</p> <p>Las instalaciones donde prestan sus servicios las entidades públicas deben estar cerca al ciudadano, siendo difícil en algunos casos contar con instalaciones que cumplan con los requerimientos actuales en cuanto a infraestructura física y Sistema de Gestión globalmente armonizado.</p>	<p>En la práctica realmente es difícil encontrar edificaciones que se acoplen a los requerimientos en ciertas zonas de las ciudades, siendo más sentido en las zonas rurales, adicional de los problemas de infraestructura vial, de comunicaciones, otros servicios públicos, escasa presencia de las fuerzas de seguridad del Estado.</p> <p>Verificar contra la normatividad los requisitos de construcción y gestión ambiental para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y los usuarios.</p>
<p>Registro, reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales</p>	
<p>Comentario</p>	<p>Propuesta</p>
<p>Ley 1562 de 2012 y otras normas (diligenciamiento del FURAT, FUREL, metodología de las investigaciones) Resolución 1401 de 2007 Investigación de accidentes. Son normas que se deben de comunicar a la alta dirección para que conozcan de la importancia de ser preventivos y no reactivos.</p>	<p>Estos 3 temas deben estar incluidos estos aspectos en la inducción a puesto de trabajo. Este documento debería ser parte de los entregables del primer mes de pago y la historia ocupacional de los contratistas. Garantizar el acceso al reporte de incidentes y dar respuesta oportuna. Sensibilizar en la obligación de hacer los reportes, no esperar a que se conviertan en accidentes. Garantizar el acceso al reporte de los ATEL, prestar el apoyo y la confianza en la buena marcha de los procesos.</p>
<p>Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales Medición de la frecuencia de la accidentalidad Medición de la severidad de la accidentalidad Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral Medición del ausentismo por causa médica</p>	
<p>Comentario</p>	<p>Propuesta</p>
<p>Las mediciones son tarea de la administración.</p>	<p>Socializar los resultados de los índices para concientizar e incentivar sobre las buenas prácticas SST.</p>

#### 4. Gestión de peligros y riesgos

Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos  
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa  
Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda  
Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos  
Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados  
Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores  
Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

<p>Inspección a instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST  Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas  Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas</p>	
<p>Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos  Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa  Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos  Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos</p>	
Comentario	Propuesta
<p>GTC 45 de 2012. Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional  ISO 31000 de 2018 Gestión del riesgo  Este documento es importante para la determinar la clasificación y cotización de riesgos laborales, diferentes a la actividad económica de la entidad.  Enriquecer la gestión de los riesgos laborales tomando en cuenta la percepción de los CPS insumo importante para elaboración de las Matrices de riesgos.  La aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial se aplica en las entidades cada 2 años conforme a la ley, debido al volumen y alta rotación de los CPS solo se tiene en cuenta a un porcentaje de esta población, quedando esta información poco documentada.  La implementación de una cultura de seguridad en el trabajo es una formula eficaz para mantener unos indicadores de gestión óptimos para que todos los colaboradores lleguen salvos a sus hogares siempre.</p>	<p>Es importante junto con los CPS y sus apoyos a la contratación, representantes otras dependencias en incluso de otras entidades (que hagan parte de los procesos objeto contrato), si se requiere con Asesor de la ARL verificar las labores de su contrato, la normatividad del proceso, determinar los cumplimientos, construir el diagrama de procesos, luego contrastar cómo se vienen realizando las labores, en especial si son rutinarias, no rutinarias, tareas críticas, fuera del centro de trabajo. Tomar en cuenta la percepción del riesgo de los CPS, sensibilizarlos en el reporte de incidentes, posibles ATEL información importante para crear las Matrices de riesgos laborales. Se han encontrado labores que son de otro proceso y/o se realizan juntamente con otros, duplicando labores. Mediante acta pactar acuerdos de acciones que nos encaminen a reducir los riesgos.  Solicitar a Contratación que informen al SGSST cuando haya contratos con actividades nuevas.  Sensibilizar a los contratistas en la participación de las investigaciones de accidentes laborales, lo cual no afecta represalias en su contra.  Capacitar de manera suficiente y permanente a todos los colaboradores en especial a los CPS (inducción, reinducción, dar a conocer los peligros y riesgos de su puesto de trabajo, Contar con la opinión de los CPS mediante cuestionarios aprobados acerca del clima, cultura laboral y los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto. Calcular los costos por posibles incumplimientos a los requisitos legales y demás requisitos.</p>
<p>Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda</p>	
Comentario	Propuesta
<p>Plan Decenal de Salud Pública 2022 – 2031  Plan Decenal para el Control del Cáncer en Colombia 2012-2021  Son afectados los colaboradores de las Entidades encargadas de brindar servicios en salud humana, animales, servicios sanitarios, medio ambiente, imprenta, transportes, obras de ingeniería principalmente.  Aunque el sector público en su mayoría ofrece servicios, pocas son las entidades que están en los sectores de obtención y transformación de materias primas, por lo que subcontrata. Estudios adelantados por el Ministerio del Trabajo indican que todos los sectores de la economía exponen a sus trabajadores a agentes carcinógenos ocupacionales así sea en niveles de exposición menores al valor límite permisible.</p>	<p>Aunar esfuerzos con el Sistema de Gestión ambiental, dependencias que realicen contratación (estudios previos) y Contratación (Guía verde de contratación de las entidades para monitoreo constante de las sustancias químicas y agentes biológicos que puedan ser tóxicos en la interacción de las actividades de los contratistas fuera y dentro de las entidades, así como la compra de sustancias y compuestos que puedan llegar a ser tóxicos en su manipulación, almacenamiento, transporte y disposición final.  Crear estrategias para detección temprana, aplicación de los controles, por ejemplo, vacunas contra el Tétano, con la EPS del CPS, con los servicios de salud pública cuando sea pertinente.</p>

Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	
Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	
Inspección a instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	
Comentario	Propuesta
Teniendo en cuenta que todos somos parte del SGSST, en cabeza de los Apoyos a la supervisión, miembros del COPASST, COCOLA y demás asociaciones, Brigadas, gestores ambientales, calidad y demás colaboradores se puede aunar esfuerzos para adelantar inspecciones a las instalaciones, puestos de trabajo y revisión de documentación que verifique y/o que direcciona a lograr tener ambientes laborales seguros y saludables.	En el proceso del diseño del profesiograma, revisando el Manual de funciones, los procesos de la entidad se puede organizar las medidas de implementación, inspección, mantenimiento, verificación de los procesos que lleven a buen termino las actividades. De aquí surgen las medidas de prevención que la entidad debe tener para que el CPS las acate y este laborando en un ambiente seguro y saludable.
Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas	
Comentario	Propuesta
Se requiere de un Manual de procedimientos de selección, entrega, uso, inspección, limpieza y reposición de elementos de protección personal	Si no se cuenta se debe hacer. La disponibilidad de las tallas podría ser un inconveniente. Los elementos que se puedan hacer reutilización (cascos de seguridad, elementos de trabajo de alturas), deben de disponer de una hoja de seguridad.

## 5. Gestión de amenazas

Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	
Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	
Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	
Comentario	Propuesta
Resolución 2400 de 1979 Requisitos de los centros de trabajo. A los CPS que laboran desde casa o fuera del centro de trabajo no se les exige, los elementos de emergencias como al Teletrabajador.	Tener un proceso para MEDEVAC para conductores y colaboradores que se desplazan a pie y transporte público. Tener en cuenta en los contratos de arrendamiento, en la construcción de centros de trabajo, en el mantenimiento y en las compras las normas antisísmicas, contraincendios y demás que contribuyan a la seguridad de trabajadores y público. Así como la cantidad máxima de colaboradores, no es lo mismo tener un punto de encuentro, unas escaleras de evacuación para 30 trabajadores, que para 300 trabajadores y 300 visitantes en un día extremo.
Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	
Comentario	Propuesta
Artículo 11 Resolución 1016 de 1989. Conformación Brigadas. Artículo 11. Ley 1562 de 2015. Las ARL son encargadas de la capacitación Brigadas. La participación es voluntaria. Dado que el sector público cuenta con un número de CPS considerable y como ciudadanos deberíamos tener conocimientos en Primer respondiente. La flexibilización de los horarios, el requerimiento de atender a los ciudadanos en zona rural y urbana, en horario 24/7, la deficiencia en la seguridad de las calles justifica tener conocimiento en Primeros Auxilios. Se requiere de suficiente personal capacitado y activo en la implementación del Plan de Evacuación Médica	Incentivar a los CPS para que tomen capacitación en Primer respondiente, opción virtual: <a href="http://app.gentequeayuda.gov.co/Primer_Respondiente/">http://app.gentequeayuda.gov.co/Primer_Respondiente/</a>  Hacer sensibilización para que todos los colaboradores de las entidades participen en algún momento de su paso por ellas.  Buscar estrategias para involucrar a todo el personal en las maniobras de Primeros Auxilios y amenazas de desastres, Evacuación de edificios, identificación de salidas de emergencias, ya que la flexibilización del trabajo hace que la gente fija en los puestos de trabajo se haya reducido, respuesta ante situaciones de riesgo público tales como (extorción, atraco, secuestro, violencia en el puesto fraudes, estafas).

- MEDEVAC del personal herido o enfermo a un sitio de atención médica.	
--	--

## 6. Verificación del SGSST

Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa Auditoría anual al SGSST. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría Planificación auditorías con el COPASST	
Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa Auditoría anual al SGSST. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría Planificación auditorías con el COPASST	
Comentario	Propuesta
Estos temas son conjuntos con la implementación, verificación de medidas de prevención y de las inspecciones y mantenimiento de instalaciones, equipos, maquinarias y herramientas.	Las entidades deben de tener el suficiente personal idóneo para realizar estas labores, los procesos no son desarticulados, indolentes de lo que pase en el otro. Se requiere de la conformación de grupos interdisciplinarios, capacitarlos y formarlos en líderes, que puedan llevar a cabo auditorias en SST a futuro. No solo es labor del COPASST, en entidades con personal que llega a los miles, 8 personas no alcanzan con todas las inspecciones y demás tareas que deben llevar a cabo. Ni un solo auditor podrá visitar todas las sedes, tomar una muestra proporcional da un promedio, pero nunca será el total de las verificaciones que se deben hacer desde el SGSST.

## 7. Mejoramiento

Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	
Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	
Comentario	Propuesta
Dar a conocer las acciones tanto preventivas como correctivas a los CPS para que las acaten y lleven control de su aplicación.	Avanzar en la profundidad de las capacitaciones, no se deben de quedar en solo identificar los riesgos, se debe incluir las 4 fases de la implementación, con el objetivo de tener a un colaborador crítico de la labor que va a desempeñar, lo que se espera de él y lo que el pueda esperar de la entidad.

*Nota:* Elaboración propia (2024)

Parte 2. Analizar la información recolectada de la siguiente manera.

Tema	Observaciones
1. Recursos	Mejorar la calidad del recurso humano, informando y capacitando adecuadamente sobre su papel dentro de la GSST: a qué riesgos está expuesto, con que elementos cuenta y cómo utilizarlos adecuadamente para gestionar los riesgos y cómo y a quien informar sobre el buen desempeño y las desviaciones en el cumplimiento de los objetivos para tener un ambiente de trabajo sano y seguro. Escuchar sus aportes, hacerlos parte de las mejoras. Presentar los informes con números: número de personas a impactar, costos, porcentajes.
2. Gestión integral	Desde el conocimiento gestionar los riesgos, labor que se ha venido haciendo para los procesos, pero no se han integrado los de SST. Se contempla el riesgo de no ejecutar un edificio en los plazos, características y costos, pero no se tiene en cuenta que, si no cumple con la normatividad en SST, va a tener que aumentar los costos más adelante para hacer esas modificaciones.
3. Gestión de la salud	Contar con herramientas digitales que permitan incluir las particularidades de cada CPS, para identificar sus necesidades y expectativas y se pueda cumplir no solo con los mínimos de ley, poder cumplirlos mientras dure su paso en la entidad. Establecer compromisos con el CPS, “Me comprometo por mi SST”
4. Gestión de peligros y riesgos	Cultura de la SST basada en la gestión del riesgo: identificar, analizar, evaluar, tratamiento del riesgo, registrando, comunicando (para su verificación) dar ideas de mejora, acatar las mejoras que se le instruyan.
5. Gestión de amenazas	
6. Verificación del SGSST	Conformar grupos de apoyo al SGSST potencializando (capacitación) la pertinencia de los cargos y objetos contractuales para generar colaboradores que sean capaces de verificar, inspeccionar y en un futuro auditar los procesos de la entidad.
7. Mejoramiento	Avanzar en la profundidad de las capacitaciones, no se deben de quedar en solo identificar los riesgos, se debe incluir las 4 fases de la implementación, con el objetivo de tener a un colaborador crítico de la labor que va a desempeñar, lo que se espera de él y lo que él pueda esperar de la entidad.

*Nota:* Elaboración propia (2024)