DISEÑO Y FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE CUBARÁ - DEPARTAMENTO DE BOYACÁ

CÉSAR AUGUSTO SALCEDO EUGENIO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS
BUCARAMANGA

2021

Generalidades del trabajo de aplicación

Título: Diseño de la Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Cubará – Departamento de Boyacá

Responsables:

Estudiante: César Augusto Salcedo Eugenio

Director: Juan Camilo Lésmez Peralta

Entidades involucradas:

Alcaldía del Municipio de Cubará

Contenido

		Pág.
	Introducción……	12
	Capítulo 1.	
1.	Planteamiento del problema y Justificación…….....	16
1.1.	Generalidades de la entidad……..	16
1.1.1.	Información General…….....	16
1.1.2.	Logo ……..	17
1.1.3.	Misión……	17
1.1.4.	Visión…….	17
1.1.5.	Información Municipal…….....	18
1.1.5.1.	Ubicación Geográfica……. ..	18
1.1.5.2.	Información Demográfica…….....	19
1.1.5.3.	Reseña Histórica…….	19
1.1.6.	Ubicación y cantidad de funcionarios de la entidad…….....	20
1.1.7.	Estructura Organizacional……..	21
1.1.7.1.	Funciones y responsabilidades…….....	21
1.1.8.	Mapa de Procesos…….....	22
1.2.	Descripción del problema …….	24
1.3.	Justificación……	27
	Capítulo 2.	
2.	Objetivos……	32
2.1.	Objetivo General ……..	32
2.2.	Objetivos específicos…….	32
	Capítulo 3.	
3.	Marco de Referencia…….....	34
3.1.	Antecedentes……..	34
3.2.	Marco Teórico……	36
3.2.1.	Relación Contratista y Políticas Públicas……...	36
3.2.2.	Detalles del SG-SST……..	38

3.3.	Marco Legal……..	43
	Capítulo 4.	
4.	Metodología……..	45
	Capítulo 5.	
5.	Resultados…….	49
5.1.	Evaluación de Cumplimiento de la Alcaldía con base en la Aplicación de Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019……	49
5.2.	Informe de Diagnóstico de Cumplimiento de la Alcaldía de Cubará frente a los requisitos del SG-SST…….....	50
5.2.1.	Objetivos de la Evaluación Inicial SG-SST de la Alcaldía Especial de Cubará……	51
5.2.2.	Descripción de resultados…….	51
5.2.3.	Resultados de la Evaluación Inicial de la Fase Planear según el Ciclo PHVA…….....	51
5.2.4.	Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Hacer según el Ciclo PHVA…….....	57
5.2.5.	Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Verificar según el Ciclo PHVA…….....	63
5.2.6.	Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Actual según el Ciclo PHVA……	64
5.3.	Definición del direccionamiento estratégico y línea estratégica de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Cubará……...	65
5.4.	Plan de Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo…….	69
5.4.1.	Actividades a efectuar en la Fase Planear de acuerdo al Ciclo PHVA…..	69
5.4.2.	Actividades a efectuar en la Fase Hacer de acuerdo al Ciclo PHVA…….	72
5.4.3.	Actividades a efectuar en la Fase Verificar de acuerdo al Ciclo PHVA…	75
5.4.4.	Actividades a efectuar en la Fase Actuar de acuerdo al Ciclo PHVA…..	75
5.4.5.	Recursos…….	76
5.4.6.	Recomendaciones……..	76
5.5.	Políticas de prevención para la entidad definidas por el marco legal	

	vigente aplicable a la Alcaldía de Cubará……..	77
5.5.1.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo……..	77
5.5.2.	Política de Prevención Laboral……..	78
5.5.3.	Política de Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas, Alcohol y Tabaco…….	79
5.6.	Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo……...	80
5.6.1.	Objetivo General……	80
5.6.2.	Alcance……...	80
5.6.3.	Objetivos específicos del SG-SST…….....	80
5.7.	Indicadores del Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo……	83
5.8.	Direccionamiento Jurídico y Matriz de Identificación de Requisitos Legales del SG-SST…….....	86
5.9.	Matriz de Riesgos y Peligros del SG-SST……..	88
5.10.	Manual de SG-SST…….....	94
5.11.	Manual para Contratistas con énfasis en Seguridad y Salud en el Trabajo……...	95
	Capítulo 6.	
6.	Conclusiones……...	97
6.1.	Recomendaciones……...	100
6.2.	Bibliografía……	101

Lista de Tablas

1. Ubicación y cantidad de funcionarios de la entidad…….. 20
2. Escala Sancionatoria…….. 31

Lista de Cuadros

1.	Información general…….....	16
2.	Descripción del problema……	25
3.	Volumen de la Contratación……	29
4.	Fases para la implementación……..	38
5.	Marco Legal…….....	43
6.	Fases establecidas en la metodología …….	45
7.	Resultados de Aplicación de Estándares Mínimos de SST…….	50
8.	Recursos Financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)…….....	52
9.	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo…….	53
10.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST…….	54
11.	Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST……	54
12.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo…	55
13.	Plan Anual de Trabajo…….	55
14.	Conservación de la Documentación……	55
15.	Rendición de Cuentas……..	56
16.	Normativa Nacional Vigente y Aplicable en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo……..	56
17.	Comunicación ……	56
18.	Adquisiciones……...	57
19.	Contratación ……	57
20.	Condiciones de Salud en el trabajo……..	57
21.	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo……...	59
22.	Mecanismos de Vigilancia de las condiciones de Salud de los	

Trabajadores……. 60
23. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos….. 61
24. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos… 61
25. Plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias……. 63
26. Gestión y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo……. 63
27. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo……... 64
28. Matriz DOFA……... 66
29. Aplicación del Plan de Implementación del SG-SST para la Alcaldía de Cubará según el Ciclo PHVA…… 69
30. Riesgos de Cargos y Correctivos de la Alcaldía de Cubará…… 90

Lista de Figuras

1.	Logo…….	17
2.	Ubicación geográfica……..	18
3.	Vista panorámica del Municipio de Cubará……	19
4.	Estructura organizacional ……...	21
5.	Mapa de procesos……	22
6.	Ejemplo Requisitos Contratistas……..	37
7.	Decreto 1072 de 2015……..	38
8.	Metodología ……	45
9.	Matriz de Evaluación de Cumplimiento de la Alcaldía de Cubará….	50
10.	Proceso de Planeación estratégica aplicado SGSST……..	67
11.	Matriz de Indicadores de la Alcaldía de Cubará……..	84
12.	Matriz Legal en materia SG-SST para la Alcaldía de Cubará…….	88
13.	Matriz de Identificación de Riesgos y Peligros de la Alcaldía de Cubará……..	94
14.	Manual SG-SST para la Alcaldía de Cubará……...	95
15.	Manual de Contratación para Contratistas……...	96

Resumen

Título: Diseño y Formulación de la Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del Municipio de Cubará - departamento de Boyacá [1]

Autor: César augusto Salcedo Eugenio[2]

Palabras Claves: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política Pública Institucional, Contratista, Alcaldía de Cubará

Descripción:

Desde el reconocimiento de la importancia de la implementación y cumplimiento de normativas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, el referente escrito busca contribuir al proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Alcaldía Municipal de Cubará debido a la necesidad de iniciar con el cumplimiento de normativas en torno a este tema, así como la ejecución de su plan de implementación. Desde la política pública en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, el escrito contribuye como herramienta de apoyo a la entidad dado que permitirá dar cumplimiento a la normativa legal vigente, favoreciendo a la salud y bienestar del personal vinculado y los contratistas encargados de vincular directa e indirectamente a los empleados que laboran en la Alcaldía de Cubará.

[1] Maestría en Gestión y Políticas Públicas
[2] Escuela de Economía y Administración

Abstract

Title: Design and Formulation of the Institutional Policy of Safety and Health at Work for the Government of the Municipality of Cubará - department of Boyacá.

Author: Cesar Augusto Salcedo Eugenio

Key Words: Occupational Health and Safety Management System, Institutional Public Policy, Contractor, Government of the Municipality of Cubará

Description:

From the recognition of the importance of the implementation and compliance with legal regulations in the field of health and safety at work, the reference seeks to contribute in the process of implementation of the Occupational Health and Safety Management System for the Municipal Government of Cubará due to the need to start with the fulfillment of this regulation, as well as the execution of its implementation. From the public policy on Health and Safety at work, the document as a support tool for the entity since it allowed the implementation of the current legal regulations, favoring the well-being of the linked personnel and the contractors in charge of directly and indirectly linking to the employees who work in the Government of Cubará.

Introducción

La importancia de las políticas públicas desde lo administrativo para el goce de la población beneficiaria representa en síntesis un obligado desarrollo de competencias y procesos idóneos para que una implementación sea exitosa. Bajo esta premisa, nos ocupa la necesidad de ser capaces de identificar e interpretar las necesidades de gran impacto para la comunidad y dentro de ellas, se ha decidido enfocar lo que concierne al trabajo y el bienestar de los trabajadores y la influencia de las políticas públicas que en este sentido puede requerir una administración municipal.

El trabajo considerado como actividad implica para la humanidad en términos de desarrollo un elemento ineludible e incuestionable, de la misma manera la salud lo que esto acarrea a la postre. Es esta relación positiva-negativa que involucra una eterna discusión frente a la optimización de procesos que implica la maximización de los efectos positivos y la reducción en su mínima expresión de los efectos adversos que pudiesen presentarse. En este punto conviene introducir un acercamiento de los roles que se presentan en estas particulares circunstancias: por una parte, los empleadores o contratistas quienes prima en gran medida la rentabilización de las acciones dentro del proceder productivo y los empleados, grupo de trabajadores a quienes su bienestar está por encima – y eso una visión evolucionada del instinto de conservación y de indicador de generación de ingresos.

Ahora bien, nos es imperativo detener la reflexión para poder analizar el siguiente actor del escenario dentro del contexto: El Estado como agente legislativo, administrativo y jurídico, el cual tiene en su autonomía accionaria, con capacidad de obligación para dirimir entre las partes y de manera directa a través del conjunto normativo, que posteriormente a través de acciones tangibles puede traducir en un concepto: políticas públicas.

Como bien se puede intuir, tal como lo sugiere la semántica, éstas son el resultado del interés de los gobiernos con objetivos de interés público indiferente del alcance de cada una de las acciones que en ese sentido se tomen habiendo superado previamente un riguroso estudio de conveniencia a la hora de adelantar cada una de las acciones necesarias para la satisfacción de una necesidad.

Ahora, las necesidades tienen un carácter prioritario en la medida en que éstas son

asociadas indefectiblemente con los derechos fundamentales que están sustentados en la Constitución Política de la República de Colombia, tal como sucede con los derechos a la salud y al trabajo y a través de este proyecto se busca que la política pública se convierta en el vehículo del bienestar para el desarrollo comunitario en una pequeña población situada en el departamento de Boyacá.

Conviene subrayar aquí que la intención de este trabajo no es efectuar una evaluación del resultado de la implementación de las directrices en materia de política pública a nivel no solo institucional de la administración municipal, sino de los contratistas con quienes se relaciona siendo necesario la inclusión de la supervisión, evaluación de procesos y medición del impacto dentro de los mismos.

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente todo empleador o contratante debe establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que por cierto debe ser parte de las demás políticas de gestión que existan en la empresa. Con base en lo anterior a través del proyecto de grado ***Diseño de la Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la Alcaldía del Municipio de Cubará- Departamento de Boyacá*** y debido a la necesidad de la Alcaldía en iniciar con el cumplimiento de las normas vigentes aplicables a este particular, se brindará una herramienta a través del cual pueda establecer, divulgar, y aplicar su compromiso hacia la implementación de la Seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía para la gestión de los riesgos laborales interpretado como bienestar para quienes se vinculan laboralmente a través de los diferentes vínculos directos e indirectos y de esta manera proporcionarlo a los diversos contratistas dentro de su plan de ejecución de políticas públicas.

Este sistema de gestión será la base a partir de la cual se formularán los objetivos, programas, planes, estrategias e indicadores que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida laboral en la entidad a partir de la prevención de lesiones y enfermedades, así como la promoción de la salud de la población trabajadora, pero con igual grado de importancia. Asimismo, se propone una extensiva la implementación de la misma política pública normativa a los contratistas que se suscriben a los procesos laborales de la entidad y que a la larga representa el beneficio para la comunidad en general.

El proyecto de grado se planteó de manera metódica y secuencial con el propósito adaptar las características que poseen la Alcaldía de Cubará siguiendo el decreto 1072 de

2015 con el que se regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, derrotero que se seguirá de forma fundamental desde la etapa 1, que refiere al cumplimiento de los estándares pactados en ella como la protección del trabajador.

La etapa 2 implicará la identificación de peligros y alcances de los riesgos inherentes al quehacer laboral de los trabajadores al servicio de la institución y seguidamente en la etapa 3, que referirá la elaboración de un mapa de seguimiento de acuerdo a los fenómenos observados en las dos etapas iniciales con la identificación de sus necesidades apoyadas en una propuesta de implementación. Por último, la etapa 4 representará la elaboración del direccionamiento y gestión estratégica del sistema acorde a las necesidades de la institución, representando lo tangible que se quiere presentar en el trabajo de aplicación.

Es importante resaltar que trabajo se realizará sobre una empresa real que tiene necesidades de mejoramiento en cuanto a seguridad y salud de los trabajadores, cuya política deberá identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores; directos e indirectos, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la entidad y cumplir con la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, demostrando de esta manera, cómo impacta la medida en la gestión de políticas públicas dentro de la misma institución y estimular su relación con terceros (contratistas).

Para exponer los diferentes aspectos y etapas que integran la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Alcaldía de Cubará se constituyeron seis capítulos, cada uno dedicado a explicar una etapa del proceso de construcción del plan que desea implementarse en la referente entidad.

El primer capítulo desarrollará el planteamiento del problema que afronta la Alcaldía de Cubará debido a la carencia de este sistema, así como la justificación del mismo. De otro lado, se reconocerán los aspectos más relevantes del Municipio de Cubará y de su entidad, detallando el número funcionarios, estructura organizacional, funciones y responsabilidades de los empleados y empleadores incluyendo los procesos que intervienen en la administración municipal de Cubará.

En el segundo capítulo será expuesto el objetivo general y los objetivos específicos.

El tercer capítulo referirá al marco de referencia empleado para realizar en este plan

en materia SG-SST y su marco teórico, en el que se vincularon las nociones de contratista y políticas públicas incluyendo el marco legal y metodología empleada para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo siguiendo los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

En el cuarto capítulo se dará explicación de la metodología empleada para la realización e implementación del SG-SST para la Alcaldía de Cubará.

Finalmente, el quinto capítulo describirá los resultados obtenidos durante la realización de la Evaluación de cumplimiento siguiendo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, en el que se incorporaron los resultados de diagnóstico de cumplimiento y sus objetivos de acuerdo a Ciclo PHVA. Asimismo, se describirá el Plan de Implementación del SG-SST para la Alcaldía de Cubará, las políticas que se desarrollarán durante el proceso, sus indicadores y finalmente los documentos que permitirán el control y medición del sistema como la matriz de riesgos y peligros, el Manual SG-SST y el Manual de Contratación. Una vez, detallado todos los aspectos que hacen parte de la implementación de este SG-SST se procederá a señalar las conclusiones y recomendaciones que deberá tener en cuenta la Alcaldía de Cubará al momento de aplicar dicho sistema.

Capítulo 1

1. Planteamiento del problema y justificación

1.1. Generalidades de la entidad

1.1.1. Información General

Cuadro 1. Información general

Razón Social	Alcaldía Especial de Cubará
NIT	800.099.196-2
Dirección Oficina	Calle 4 Nº 4-43 Barrio El Comercio
Departamento	Boyacá
Teléfono	3103263392
Servicios Ofertados	Servicios
Área de Cobertura	Municipio de Cubará
Horario de Atención	8:00 a 12:00 y de 1:30 A 5:30
Área del Terreno y Área Construida	ND
Numero de Edificaciones y de Pisos	La infraestructura que usa la Alcaldía comprende 4 edificaciones y una de ellas de dos pisos.
Fecha de Construcción de la Edificación y del Reforzamiento Estructural (si se ha hecho)	2002
Representante Legal	Aura Benilda Tegria Cristancho
ARL a la que Pertenece	Positiva
Clasificación de riesgo	I

1.1.2. Logo

Figura 1. Logo

1.1.3. Misión

El Municipio de Cubará, representado institucionalmente a través de su Alcaldía, como entidad territorial tiene como función optimizar la calidad de vida de los habitantes que residen en el municipio de Cubará (Boyacá) mediante estrategias de articulación para el desarrollo social y económico orientados al logro de la igualdad y equidad permitiendo una integralidad como respuesta estatal (Alcaldía de Cubará, 2021)

1.1.4. Visión

Con prospectiva al 2023 y según el plan de gobierno actual, el Municipio de Cubará, será un municipio con amplio reconocimiento a nivel departamental, nacional e internacional, con gran compromiso en la protección del medio ambiente, desarrollo sostenible, identidad, ubicación geoestratégica y crecimiento económico (Alcaldía de Cubará, 2019).

Como entidad territorial, el Municipio de Cubará pertenece a una región fronteriza que interactúa específicamente con la República Bolivariana de Venezuela cuya identidad tendrá una política pública diferenciada, sustentable y con un amplio reconocimiento en liderazgo a nivel nacional e internacional (Alcaldía de Cubará, 2019).

1.1.5. Información Municipal

1.1.5.1. Ubicación Geográfica

Figura 2. Ubicación Geográfica

Fuente: Google Maps

El municipio de Cubará está integrado geográficamente y económicamente a la vertiente del Orinoquía, cuyo distrito está conformado por el mismo municipio que lleva el mismo nombre y el resguardo indígena U'WA. Se circunscripción está localizado al nororiente del Departamento de Boyacá con la frontera natural del río Arauca y con la República de Venezuela, sobre las estribaciones de la cordillera oriental en las siguientes coordenadas: Latitud norte 07º 02' 28" Longitud oeste 72º 03' 39" Su temperatura promedio anual es de 26ºC, con precipitaciones medias anuales de 2920 mm y a una altura de 420 m.s.n.m (Alcaldía de Cubará, 2021).

Figura 3. Vista Panorámica del Municipio de Cubará

Fuente: (Alcaldía de Cubará, 2021)

1.1.5.2. Información Demográfica

El municipio de Cubará de acuerdo a la información poblacional vigente reportada por el DANE tiene una población de 6.741 habitantes, con predominio de población masculina con un 52,8% frente a un 47,2% femenina. La población se distribuye en su mayoría en el área rural con un 69,62% equivalente a 4.693 habitantes quienes allí se ubican (Alcaldía de Cubará, 2019).

El área geográfica estimada[3] es de 1.166 Km^2 lo que implica una densidad poblacional de 5,78 hab/km^2 ostensiblemente baja si la comparamos con la capital del departamento cuya densidad promedio supera los 1.720 hab/km^2 (Alcaldía de Cubará, 2019).

1.1.5.3. Reseña Histórica

El fundador de Cubará fue el Capitán de Aviación José Abraham Cotrino Rodríguez, quien fue bastante ameno para hablar sobre la fundación de este municipio a razón de la mezcla de varias culturas, colonos y colonizados, lo cual hizo un contraste cultural amplio. Posteriormente durante el periodo de 1914 a 1922 el sacerdote misionero Enrique Rochereau llegó como aventurero para evangelizar a los indígenas U'was y mediados de 1940, hizo presencia el Monseñor Luís Eduardo García junto con algunas personas de

[3] Los datos demográficos son recopilados por Terridata. Más información en https://terridata.dnp.gov.co/#/perfiles/15223

Güicán como Juan Archila y Pedro Nuñez. Para el año de 1948, inició el proceso colonizador por personas inmigrantes que provenían de los departamentos de Santander, Boyacá y otras localidades de Cubará, cuyo crecimiento inició con la construcción de tres casas en medio de la pobreza y la soledad de la espesa selva (Alcaldía de Cubará, 2021).

Hacia 1956 se abrió claro en la selva en el sitio el Chuscal, donde se realizó una misión evangelizadora con los U'was, primeros habitantes del paraje y en 1960, el gobernador de Boyacá Octavio Roselly Quijano y obreros de obras públicas tomaron asentamiento a orillas del río Cobaría de donde se derivaría el nombre de Cubará. El nuevo corregimiento del municipio de Güicán fue bautizado por el monseñor Luis Eduardo García vicario de la prefectura de Arauca, quien lo llamó San Miguel de Cubará el 29 de septiembre en homenaje al día de San Miguel arcángel (Alcaldía de Cubará, 2021).

Conservando la tradición de los conquistadores españoles, el ex capitán de aviación José Antonio Cotrino trazó las primeras calles de Cubará a nombre de la gobernación de Boyacá la cual lo había comisionado en su representación, asignándosele a este el derecho de fundador de Cubará, junto con obreros y colonizadores, nombres que reposan en la notaria segunda del circuito de Tunja, redactada por Gabriel Camargo Pérez, historiador (Alcaldía de Cubará, 2021).

1.1.6. Ubicación y cantidad de funcionarios de la entidad

Tabla 1. Ubicación y cantidad de funcionarios de la entidad

Sede	Nombre	Dirección	N° de funcionarios
1	Palacio municipal – Sede principal.	Calle 4 Nº 4-43 Barrio El Comercio	75
2	Biblioteca Municipal	Barrio Libertadores	1
3	Casa lúdica	Barrio Libertadores	1
4	Centro día Atardecer de los Años	San Rafael	4

1.1.7. Estructura Organizacional

Figura 4. Estructura Organizacional

Fuente: Acuerdo N° 23 de diciembre de 2018

1.1.7.1. Funciones y Responsabilidades

La Alcaldía Especial de Cubará es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1072 de 2015, la ley 1562 de 2012 y demás disposiciones legales vigentes en materia de riesgos laborales. Para lo anterior la entidad ha definido un Manual de Funciones por cargos en donde se asignaron las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST parte del representante legal y su desarrollo efectivo se alcanza en la medida que se logra una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización.

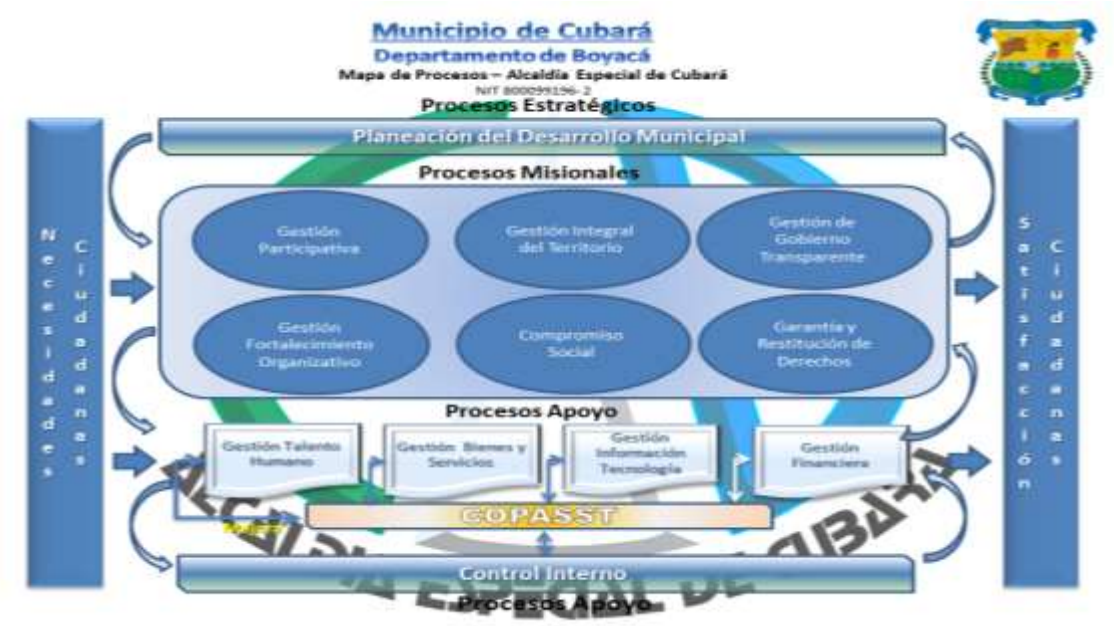
Por esto se han planteado los siguientes niveles de participación:

- Alcalde municipal – Consejo de Administración
- Responsable del SG- SST
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Brigadistas
- Trabajadores en General

1.1.8. Mapa de Procesos

Figura 5. Mapa de Procesos



Modelo Esquemático Propositivo

La Alcaldía Especial de Cubará acorde a los objetivos y particularidad de la estructura del Plan de Desarrollo Municipal "Todos por Cubará" que se proyectó para el periodo de 2020-2023 definió sus procesos en la misma dirección de su objeto social: la satisfacción de las necesidades de la comunidad, ya sea las reconocidas previamente, así como las surgidas en el día a día. De esta manera, las descripciones generales de cada proceso propuesto correspondieron a:

Planeación Del Desarrollo Municipal: Recopila las acciones, métodos y estrategias a las que recurre la Administración Municipal a fin de favorecer el desarrollo municipal, constitucional, sostenible y responsable del municipio.

Gestión Participativa: Fomentar la inclusión de la sociedad dentro de la implementación de políticas públicas, seguimiento y gestión de las mismas en pro de su bienestar inmediato y futuro.

Gestión Integral de Territorio: Disolución de paradigmas de ejercicios de

aplicación política centralizadas a fin de reconocer y promover los derechos de las comunidades, reescribiendo la institucionalidad desde un nuevo enfoque.

Gestión de Gobierno Transparente: La defensa de lo público desde la administración y apropiamiento de los mecanismos de control social para una mejor gobernabilidad.

Gestión Fortalecimiento Organizativo: Reconocer la importancia de los actores que conforman el escenario democrático y político para una mejor construcción de sociedad. Liderazgos fuertes y bien constituidos que representan la defensa de los intereses ciudadanos.

Compromiso Social: Desplegar acciones para el cumplimiento de las funciones del Estado para la mejora de la calidad de vida ciudadana a través del aparato institucional en su totalidad.

Garantía y Restitución de Derechos: Diseño y facilitación del acceso a las herramientas para restitución de derechos que incidan en el bienestar ciudadano como garantía de la defensa de éstos.

Gestión Talento Humano: Realiza actividades de reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación del personal, así como promoción del buen ambiente laboral integral para conseguir funcionarios comprometidos con el servicio público.

Gestión Bienes y Servicios: Comprende el uso eficiente de bienes muebles e inmuebles que sirven de sustento al desarrollo de las funciones administrativas por y para el municipio.

Gestión Información Tecnología: El fomento, uso e inversión en sistemas de gestión tecnológica para mejorar tiempos de respuesta y calidad de las mismas a los requerimientos de los ciudadanos en las distintas áreas dentro de la administración municipal.

Gestión Financiera: Potenciar la recaudación correcta, su destinación y uso eficiente de los recursos financieros del municipio para el cumplimiento de las metas administrativas que impliquen mejor calidad de vida ciudadana.

COPASST: Nacido desde el organigrama existente, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, conmina al cumplimiento de los estándares de seguridad y el sistema de promoción y vigilancia de buenas condiciones laborales que permitan el buen

funcionamiento de cada una de las áreas esenciales para el cumplimiento de los procesos misionales.

Control Interno: Verificar el cumplimiento de los procedimientos y la efectividad en el cumplimiento de los objetivos para el mejoramiento continuo de los procesos administrativos en favor de la ciudadanía.

1.2. Descripción del Problema

La seguridad y salud en el trabajo es una disciplina indispensable al momento de obtener condiciones laborales adecuadas que garanticen el bienestar de los trabajadores, las cuales no solo responden a una necesidad estrictamente institucional, sino que trasciende hacia un sentido humanista en lo que respecta al derecho y su rol dentro del diseño de políticas que favorecen a la población.

Históricamente, el entramado evolutivo de las instituciones y su visión/implementación de los SG-SST ha tenido la influencia del entorno geográfico, cuando se trata de administraciones municipales – como el que ahora nos compete – esto nos revela una relación proporcional inversa a su dimensión. En otras palabras, cuanto más pequeño es un municipio, menor envergadura organizativa tiene y menor poder económico, lo cual impide la atención de ciertas necesidades en procura de atender acciones prioritarias dejando de lado la implementación de un sistema de gestión del riesgo apropiado desconociendo que los riesgos laborales están sujetos a funciones desempeñadas sin menoscabo ocasionado por el tamaño de la planta laboral. Esto afecta de manera secuencial la relación entre los contratistas y la implementación de un SG-SST ya que, de manera prohibitiva, la carencia de un sistema en sí al interior de la Alcaldía impide la exigencia del mismo a los terceros con quienes celebran contratos.

La obligatoriedad de la implementación de un SG-SST, constituye en sí una razón suficiente para su existencia, y en el caso particular de la Alcaldía de Cubará, la inexistencia del mismo desencadena la problemática en sí, por lo cual su instalación, constituye una necesidad latente y apremiante.

Por ende, desde el enfoque de política pública, se hace necesario la creación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para la Alcaldía de Cubará y que esta pueda convertirse en un punto de partida que permita normalizar las exigencias de las obligaciones contempladas en el Decreto 1072 de 2015 tanto para empresas como

contratistas. De esta forma, la implementación de dicho sistema será el resultado de una aplicación de políticas públicas cuyo alcance ha sido nacional en materia de protección al trabajador y que, al día de hoy se incumple en el municipio de Cubará.

En este contexto, esta situación podría representar una contravención, la cual incide directamente en la salud y bienestar de los trabajadores, que de otra manera, deberían gozar sin reparos a través de los contratistas que prestan su servicio a la alcaldía apuntando a la implementación de una correcta postura frente al SG-SST y sin dejarlo al albedrío de la persona natural y/o jurídica que habiendo celebrado un contrato con la alcaldía, se sirva a su vez de personal contratado para el cumplimiento del objeto.

La Alcaldía ubicada en el municipio de Cubará cuenta con 22 trabajadores con vinculación directa y 59 de los cuales tienen un vínculo menos formal, así como los diversos contratistas que son contratados para ejecutar actividades dentro de proyectos implementados como respuesta a las necesidades particulares de la población de Cubará y que hacen parte, como resulta evidente de la gestión de políticas públicas por parte de la administración.

Definido así el organigrama de funcionamiento general, se reconoce entonces que están expuestos a diferentes tipos de riesgos, asociados al desempeño de sus funciones y que representan un impacto negativo para sí mismos (como es evidente) y para la población en general a la que atienden en su calidad de servidores públicos y/o contratistas al servicio de la administración municipal.

Una manera particular de evidenciar la situación, resulta de consultar los casos documentados de ausencias laborales (existen casos no documentados, como, por ejemplo, funcionarios laborando por debajo de sus capacidades físicas lo que se traduce en un desempeño menor, personal subcontratado por fuera del alcance del monitoreo de la administración municipal), sus motivos y patrones visibles, cuyos eventos negativos se reflejaron en el siguiente reporte:

Cuadro 2. Descripción del Problema

Tipo	Fecha	Mecanismo o forma	Tipo de lesión
Accidente de Trabajo	13/02/2019	Sobreesfuerzo	Conmoción o trauma interno

Si bien, el reporte del incidente se documentó y se remitió a través de los canales de seguimiento cumpliendo con los rigores de capacidad laboral en pro del beneficio del paciente, no se procedió a tipificar el procedimiento desde un carácter preventivo dado que no se identificaron las fuentes, la mitigación de los riesgos y secuencialmente la medición de afectación al servicio dependiente del funcionario afectado.

Una consulta voz a voz demostró que, de esa misma manera, se presentaron alrededor de 6 episodios de incidentes incapacitantes durante la vigencia inmediatamente anterior, los cuales, por carencia de estándares de tratamiento, no cumplieron con el debido proceso ni fueron objeto de la respectiva investigación que hubiese permitido un análisis profundo de los impactos, causas y modelos de mitigación. De la misma manera, más del 78% de los empleados consultados manifestó haber padecido episodios de afectación (cefaleas, congestiones nasales, dolores no incapacitantes en miembros superiores y espalda, molestias musculares, estrés laboral, etc.) menos rigurosos que fueron tratados de manera interna y que no tuvieron seguimiento posterior.

Es evidente el riesgo para la labor administrativa y contratistas al servicio de la Alcaldía de Cubará como empresa: el compromiso del bienestar de los empleados directos y aún más, las extensiones laborales que surgen a través de vinculación laboral no formal que puede incidir en la eficacia de los procesos planteados en procura de la satisfacción ciudadana. Asimismo, se hace referencia a aquellas áreas vinculadas a procesos de apoyo descritas dentro del mapa de procesos y que fundamentan el cumplimiento de los objetivos misionales (personal de mantenimiento, transporte, etc.). Sea este el momento de precisar que la obligación de la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por parte de entidades públicas y privadas en todo el territorio nacional, implica la inclusión y por ende cobertura a todo personal que preste servicios a la entidad independientemente de su forma de contratación (prestación de servicios, temporales) llegando incluso a tener alcance para contratos de aprendizaje.

Si bien, no existe un antecedente de implementación de un sistema que implique el monitoreo de la incidencia real de los eventos negativos relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores, bien vale señalar que, tratándose de una normativa nacional resultado de la necesidad de adoptar la protección de todos los trabajadores como política pública, ésta sea incluida dentro de los requisitos habilitantes de contratación como resulta

lógico. Esto desde luego, implica una paradoja para la Alcaldía Especial de Cubará, en su calidad de contratante.

Por otra parte, en el 2019 se emitió por parte del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia la resolución 0312 de los corrientes en la cual se estableció que la fase de inspección, vigilancia y control por parte de dicho organismo de control iniciaría en diciembre de 2019. Esto quiere decir que las empresas que para dicha fecha que no cumplan lo dispuesto serían objeto de sanción.

El beneficio principal que adquiriría la Alcaldía municipal de Cubará radica en obtener las herramientas fundamentales para continuar con el diseño e implementación de todo lo relacionado con la seguridad y salud de sus trabajadores, bajo los estándares normativos de competencia directa y además la Alcaldía dispondría de la matriz de identificación de peligros, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo para dar cumplimiento y continuar implementando y ejecutando todo lo estipulado en beneficio de la entidad, sus trabajadores y la población del municipio para quienes laboran y de esta manera, hacerla paulatinamente extensiva a los contratistas que ejecutan los proyectos que hacen parte de la implementación de política públicas, de forma coherente, acertada y que beneficie a la comunidad.

Bajo esta necesidad la pregunta que se quiere responder es:

¿Qué impacto generaría en la Alcaldía de Cubará, el diseño y formulación de una Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades laborales en la implementación de políticas públicas para los ciudadanos?

1.3. Justificación

Es necesario reforzar la exigencia en el cumplimiento de la normatividad vigente en lo que refiere a la seguridad y salud de los trabajadores. Es por este motivo que el objetivo principal de este proyecto es el diseño de una política institucional en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Alcaldía de Cubará y que, a su vez, genere un impacto directo en la gestión contractual llevada a cabo por la administración. Esto último desde lo práctico, representa el mayor impacto desde la cosmovisión de la eficacia de las políticas públicas

Recurriendo a lo estrictamente normativo, se puede amparar el argumento que conmina a las instituciones públicas y privadas a la protección de sus empleados. Con esto, basta traer a colación el Decreto 1072 de 2015 (cuya última actualización fue el 25 de abril

de 2018), el cual de por sí, se identifica a sí mismo como una norma y complementa diciendo que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas.

La idea fundamental de la salud en el trabajo, apela en su sentido más estricto a un hecho que va más allá de la necesidad de mejores desempeños laborales, ambientes productivos o la mitigación de factores de mortalidad, que si bien, representan elementos fundamentales en la realidad desde lo laboral, nos conmina a una reflexión un poco más trascendente. La salud es en primer lugar, un derecho esencial al estar directamente atado al derecho a la vida. Ahora bien, un acercamiento al planteamiento del problema permite intuir que el proyecto propuesto cumple a cabalidad con el propósito de suplir dicho requerimiento y si a esto, se le suma su carácter estatal, permite suprimir la paradoja que representa la exigencia de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para los contratistas – encargados de la ejecución de proyectos de políticas públicas – cuando al interior de la Alcaldía, este es omitido sin miramiento alguno.

Ahora bien, para resaltar la idea general, se apela en este sentido a la protección de los trabajadores como elementos fundamentales de la organización y las actividades que allí se ejercen, sin embargo, poco se ahonda en el hecho secuencial que implica. Ya la Norma Técnica Colombiana ISO 45001 nos da luces en este aspecto, ya que determina que la importancia de la implementación de un SG-SST abarca a las personas que pueden verse afectadas por las actividades del servidor público, ya que estamos hablando explícitamente de la Alcaldía de Cubará, lo cual implica de manera indirecta que para una determinación de un ambiente favorable para la generación y aplicación de las políticas, debe existir de manera previa, un bienestar en los servidores públicos o lo que es igual, de todo el estamento administrativo.

Actualmente en la Alcaldía de Cubará departamento de Boyacá no cuentan con el SG-SST al igual que la mayoría de los contratistas lo desconocen, no obstante, existe la necesidad de una solución para brindarles las bases realizando principalmente un diagnóstico, la identificación de los peligros y valoración de los riesgos a los que están expuestos en dicha Alcaldía, la creación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo y la Elaboración de la Política institucional de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de que continúen con el Diseño e implementación del Sistema y de esta manera

además de dar cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia se iniciará a trabajar en promoción y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores. Si se revisa la actividad contractual de la administración, encontramos que el volumen de contratos que allí se celebran superan los 0,5 contratos por día, interpretado a partir de la siguiente información:

Cuadro 3. Volumen de la contratación

Vigencia	Cantidad de Contratos Celebrados
2016	200
2017	263
2018	222
2019	207
2020	243

Llevando a cabo estas herramientas, la Alcaldía mejorará las condiciones de trabajo, conllevará igualmente a la disminución de accidentalidad y enfermedades laborales junto a un mejoramiento de la prestación de servicios para la comunidad en general, cuyo derecho es el de recibir la mejor y oportuna atención a sus necesidades, dejando de manifiesto la doble importancia que representa contar con condiciones de trabajo favorables para los empleados adscritos al despacho municipal y de los empleados de los que se valen las distintas personas naturales y/o jurídicas con quienes se realizan contratos que son vitales en la ejecución de políticas públicas.

Ahora, si el análisis se da bajo la luz de la Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019 – la más vigente al respecto – pasa de lo general a lo particular y de manera más sustancial, enfatizando la responsabilidad acorde a la dimensión y objeto de las empresas, éste se convierte en un apéndice práctico del Decreto 1072 de 2015, tal y como lo determina en sus consideraciones donde reconoce la superioridad jerárquica de este último como el compendio de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

En esa misma línea de reconocimiento establece la competencia del Ministerio de Trabajo en lo que concierne a monitoreo, control y seguimiento de los SG- SST lo que, de manera obvia, conduce a correctivos y sanciones cuando no se ajusta a los requerimientos, lo cual no solo acarrea pérdidas económicas, sino que tiene alcances más amplios, como la suspensión de las actividades contraventoras con el consabido efecto que tiene dentro de

una institución administrativa como la Alcaldía de Cubará. Cabe resaltar que los alcances de la norma cobijan a todos los empleadores públicos y privados; los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo y; las empresas de servicios temporales quienes están llamados a comprometerse con la migración hacia el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.

Si bien, existe la distinción entre los estándares mínimos y el SG-SST en sí, no son mutuamente excluyentes (en el más estricto sentido de fondo, la primera es una parte de la segunda). De acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, la dimensión de la administración municipal implica la necesidad latente de un sistema de gestión que se le ajuste, cuyo volumen de personal superior a los 50 empleados (sumando las vinculaciones indirectas) establece una necesidad imperativa de intervención. Una vez reconocidas las particularidades de la empresa – en general – es cuando se debe afrontar las consecuencias de su no implementación. Desde la perspectiva sancionatoria, las restricciones a la operación, así como las multas que surjan como respuesta a la dimensión de las contravenciones y la posible afectación que represente a la implementación de proyectos esenciales en la ejecución de políticas públicas, representan razón suficiente para acogerlas. Observemos a continuación los factores que agravan a atenúan la cuantía de sanción por parte del organismo de control:

- La reincidencia en la infracción.
- La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
- La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
- El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o aplicado las normas legales pertinentes.
- El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
- El daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
- La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
- El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

- La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
- El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
- La muerte del trabajador.

Esto viene acompañado de la respectiva escala sancionatoria:

Tabla 2: Escala sancionatoria

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

Fuente: Decreto 472 de 2015

Ahora, en materia de calendario, la administración municipal de Cubará ya está en mora de iniciar el proceso de transición propuesto a través del decreto 0312. En dicha planeación, la evaluación inicial debió implementarse en el 2017 así como el Plan de mejoramiento. Con esto, la ejecución, implica bastante retraso, mientras que las fases 4 y 5 (Seguimiento y plan de mejora; e Inspección, vigilancia y control) van a verse afectadas a pesar de que el plazo para las mismas aún está vigente y así, se extiende el compromiso a los distintos contratistas para que mejore la situación del trabajador en el municipio de Cubará.

Capítulo 2.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Diseñar y formular la política institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía del municipio de Cubará – Departamento de Boyacá, de conformidad con los requisitos del decreto 1072 de 2015.

2.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico del grado actual de cumplimiento de la Alcaldía de Cubará frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015 con respecto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar los peligros, valorar los riesgos y formular las medidas de control requeridas para proteger la salud y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la entidad.
- Formular el plan de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de los resultados obtenidos en las etapas de diagnóstico y valoración de los riesgos.
- Definir el direccionamiento y línea estratégica de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Cubará.
- Proveer el sustento jurídico para la exigencia del cumplimiento en torno al SG-SST a los contratistas del Municipio de Cubará.
- Elaborar un documento guía sobre SG-SST para los contratistas encargados de la ejecución de proyectos en el marco del cumplimiento de políticas públicas.

Resultados Documentales Esperados:

En los capítulos desarrollados en este trabajo de grado se encontrará una descripción del proceso realizado en la evaluación inicial, así como la presentación de su respectivo plan de mejoramiento, adicionando a ello la entrega de formatos en los que registró toda la información referente a la Alcaldía de Cubará y que incluye entregables, material y matrices que sustentan los objetivos propuestos.

Como resultado del desarrollo del trabajo de grado se obtuvieron:

- Evaluación de cumplimiento de la Entidad con base en Aplicación de Estándares

Mínimos Resolución 0312 de 2019.

- Informe de Diagnóstico de Cumplimiento de la Alcaldía de Cubará frente a los requisitos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Plan de Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Políticas de Prevención para la entidad definidas por el marco legal vigente aplicable a la Alcaldía de Cubará
- Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Matriz de Indicadores de Gestión para los Objetivos del SG SST.
- Matriz de Riesgos y Peligros del SG-SST
- Matriz de Identificación de Requisitos Legales del SG-SST
- Manual de SG-SST
- Manual para Contratista con énfasis en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo 3.

3. Marco de Referencia

3.1. Antecedentes

En este momento, ya se ha dejado claro que se aborda este trabajo desde una percepción dual. En primera instancia está el trabajador como objeto de bienestar y constituye de esta manera, el interés primario y elemental de la protección y en segundo lugar, está el servidor público – específicamente de la Alcaldía de Cubará y aquellos a quienes sus contratos vinculan de manera indirecta – como engranaje operante de la formulación e implementación temprana y elemental de las políticas públicas.

De esta manera, se puede indagar a través de la literatura existente que pueda servir como punto de partida y atendiendo a distintos enfoques.

En primer lugar, se ha recurrido a material de análisis que guarde similitud con el objeto de intervención que se propone. Tal es el caso del estudio cuyo título es "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST según los lineamientos de la NTC OHSAS 18001:2007 para la Alcaldía Municipal de Güepsa" en el que primero hay que señalar su vigencia. Si bien se trata de un estudio que se remonta hace ya un lustro, sirve al propósito de enfocar la relevancia de una alcaldía como elemento del estado, regido por las mismas reglas, con tareas afines y riesgos que asumen esa misma naturaleza y los cuales es preciso atender y se entiende cómo éste afecta su relación con los distintos contratistas que participan del proceso de implementación de políticas públicas para la comunidad (Martínez, 2014)

Es así que se debe atender este material desde la percepción de fondo y de forma: el fondo traducido como los logros y la forma interpretada por el contexto. El análisis del documento se restringe el cumplimiento de la norma y el cambio sustancial que marca un antes y un después. De allí podemos establecer que la minimización del riesgo, permite el mejor desempeño laboral del servidor público y cómo la norma se convierte en el vehículo por excelencia para una mejor aplicación de políticas públicas.

Ahora, es preciso recalcar en los alcances y diferentes alternativas que plantea una intervención de esta naturaleza y los distintos enfoques a los que se puede recurrir, lo que resalta el carácter multidisciplinario que guarda en sí, el modelamiento e implementación de un SG-SST.

El trabajo titulado "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST según los lineamientos de la Norma NTC-OHSAS 18001:2007 para el Palacio Municipal Pedro Antonio Ardila Mateo**",** nos permite analizar la perspectiva de las SG-SST con un enfoque estructural. Con estructural, no se hace mención a un hecho de restricción investigativa, sino que implica una atención al detalle que de un mismo tema hace otra disciplina. De esta manera, se involucra el desarrollo de competencias de contratistas externos, cuyas habilidades suplen aquellas que no forman parte de las que componen el talento humano de las administraciones públicas; siendo de esta manera la incidencia tangencial de quienes ejecutan acciones contempladas dentro de los planes de implementación de políticas públicas desde el ejecutivo (Casas, 2014).

También, se ha consultado material bibliográfico cuya vigencia, represente un punto de partida y refresque la perspectiva, ya que aborda lo concerniente a un SG-SST para una empresa privada y en un marco temporal más adecuado para este estudio.

"El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Direcciones y Repuestos de las RRR S.A.S. bajo los lineamientos de la Norma ISO 45001:2018", se puede hallar en primer lugar, la incidencia de la actual norma global que implica la Norma Técnica Colombiana ISO 45001 (Falla & Guarnizo, 2018). Además, nos brinda la perspectiva dinámica entre la documentación y la implementación. En este caso en particular, la no implementación no deslegitima el estudio y da pie a una discusión sobre la puesta en marcha de la misma. Si bien la norma insta a las instituciones públicas al diseño e implementación, no establece un riguroso actuar automático entre una y otra. Con esto, entendemos que un SG-SST, brinda la posibilidad de una implementación paulatina, para que se ajuste a las capacidades de las instituciones si estas no cuentan con los recursos para una implementación general.

En suma, el material de referencia demuestra que este tema es una necesidad que demanda intervención y así las empresas deben ir asumiendo y reposa en los entes de vigilancia (que en el sentido estricto compete al estado colombiano) implementarlo para sí y luego ejercer el control sobre otras instituciones, apelando a que el cumplimiento de las normas, son en sí un ejercicio de política pública y posteriormente, centrándonos en el marco que representa este proyecto, se convierte en generador óptimo de espacios para la generación de políticas públicas.

3.2. Marco Teórico

3.2.1. Relación Contratista y Políticas Públicas

La relación que representa a lo largo de la historia entre los diferentes contratistas y el Estado, se ha encaminado a su relación con el gasto y uso eficiente de los recursos en el marco nacional. No obstante, surge una interrogante asociada al proceso acerca de la calidad de quienes se vinculan a través de las diversas modalidades de contratación y su calidad de *servidores públicos* en consecuencia. El Concepto 74771 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública definen a "los servidores públicos [como] los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, así mismo por disposición constitucional, los particulares pueden desempeñar temporalmente funciones públicas y el régimen aplicable y la regulación de su ejercicio será determinado por la ley (Función Pública, 2021)".

En ese sentido, se vale concluir que, si bien los contratistas ocasionales funcionan como vehículos de la función pública, no les cobija el calificativo de servidores públicos, aunque sí, desde el punto de vista de SG-SST sean objetos de ello, al formar parte de la cadena orientada a la producción de bienes y/o servicios sin importar el rango de temporalidad que les imprima el vínculo contractual.

De esta manera, establecido el vínculo entre las partes contratista y contratante y su injerencia en el desarrollo de políticas públicas, se propone trascender la estructura requisitoria desde lo estrictamente legal en ámbitos distintos a la gestión de seguridad e incluirla dentro del ámbito obligatoria, virtud de la responsabilidad que adquiere el contratante como responsable de la seguridad y la salud de aquellos de quienes se sirve.

Es de esta manera que desde los implícitos éticos y disciplinarios, los contratistas se convierten en un elemento esencial en la ejecución de políticas públicas y representan en alto grado la eficacia de las mismas tanto de manera endógena (organizativo) como exógena (proyectos ejecutados óptimamente). Dentro del alcance de este concepto se incluye la asimilación dentro del proceso de contratación estándar, un postulado generalizado para cada dependencia de la administración municipal encargada de efectuar procesos de contratación para que consideren dentro de los requisitos o las obligaciones contractuales los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo y a su vez a todos los interventores y supervisores de los mismos para que velen por el cumplimiento de los

criterios, los cuales han sido estipulados de acuerdo con los estándares de calidad del SG SST y la naturaleza de las actividades que realizan contratistas y proveedores para la prestación de sus servicios o proveer los suministros requeridos.

Una revisión a la documentación disponible a través de los sistemas de información permite establecer que tales procedimientos ya se aplican en organizaciones estatales, ajustado a lo contemplado en el Decreto 1072 de 2015, visto a través de la siguiente figura parcial:

Figura 6. Ejemplo Requisitos Contratistas

ANEXO 7. REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DE CONTRATISTAS

Cámara de Comercio de Bogotá	**LISTADO VERIFICACIÓN PARA PERSONAS JURIDICAS EVALUACIÓN CONTRATISTAS SG-SST**				
Nombre empresa contratista:				Actividad económica:	
Dirección:		Ciudad:		Departamento:	
Nombre encargado de SST de la empresa contratista:				Nit/c.c	
Administradora de riesgos laborales (ARL):				Nivel de Riesgo:	
Número de empleados:		Número de contratistas:		Número de sedes o espacios de la empresa:	
Evaluación			Reevaluación		
Criterios de Calificación (Marque con una **X** según corresponda)					
C: Cumple		**NC:** No Cumple		**NA:** No Aplica	**ADJ:** Adjuntar

Item	**REQUERIMIENTOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO HABILITANTES**				
1	**Requerimientos**	**C**	**NC**	**N.A**	**ADJ**
1.1	El responsable de SGSST cuenta licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y con la aprobación del curso de las 50 horas (Resolución 4927 de 2016)				Licencia y certificado de aprobación del curso de las 50 horas.
1.2	Tiene documentado el SGSST de acuerdo Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017				Entregar Manual del SG SST o Programa de SST. Entregar evaluación 1111 de 2017 sobre Estándar Mínimos
1.3	La empresa cuenta con la evaluación inicial del SG-SST, donde se identifican las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo				Entregar la evaluación inicial del SG SST firmada por representante legal y representante del sistema.
1.4	Se cuenta con el plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial				Entregar Plan de mejoramiento según evaluación inicial.
1.5	Se tiene constituido Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o vigía, acorde al número de empleados de la empresa.				Presentar acta de conformación VIGENTE
1.6	Se tiene constituido el Comité de Convivencia Laboral				Presentar acta de conformación VIGENTE
1.7	Cuenta con un documento o procedimiento de reporte, investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo.				Presentar procedimiento

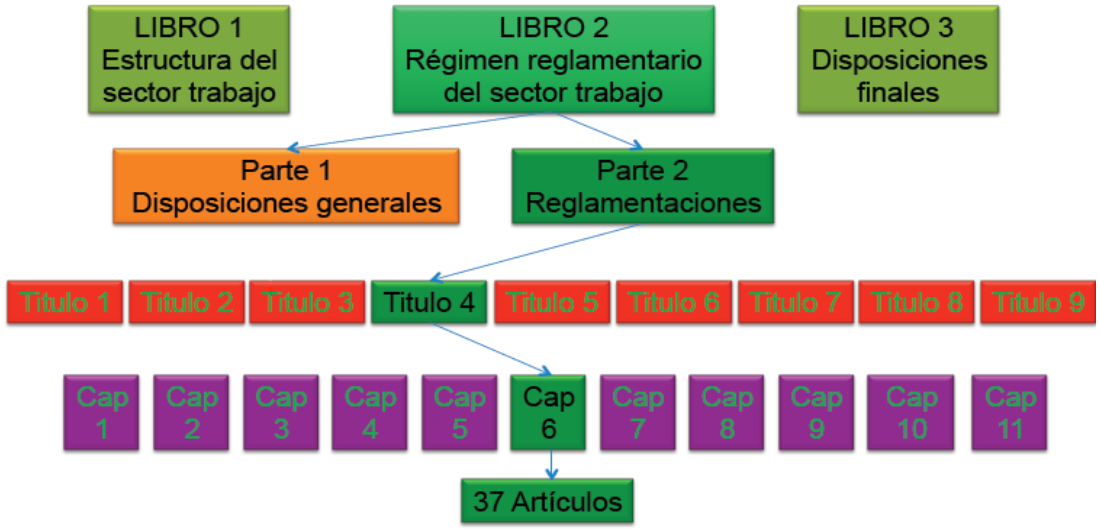
Fuente: (Cámara de Comercio de Bogotá, 2021)

3.2.2. Detalle del SG-SST

"El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio de Cultura, 2017)".

Este se encuentra establecido en el libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6 del decreto único reglamentario del sector trabajo así:

Figura 7. Decreto 1072 de 2015



Fuente: (ARL Sura, 2018)

Las fases para su implementación fueron establecidas en el ABC definido por el Ministerio de Trabajo las cuales se describen a continuación:

Cuadro 4. Fases para la implementación

	Fase	Actividad	Responsable
1	Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de

		trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015.	economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

		Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2016)

A través de este diseño, se pretende migrar todo el antiguo sistema basado en el Programa de Salud Ocupacional.

Para el cumplimiento de dichas etapas se proponen los pasos que se describen a continuación:

Paso 1: Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La evaluación inicial deberá realizarse una única vez, por personal idóneo de acuerdo con la normatividad vigente, incluidos los estándares mínimos, con el fin de identificar las prioridades en SST. Se utiliza para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos. La identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, este debe dar alcance a todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma

de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos. Es necesario diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, el cual contemplará información de entrada, por ejemplo:

- Evaluación inicial.
- Identificación de Peligros, evaluación y
- valoración de riesgos.
- Resultados de las auditorías internas.
- Revisiones por la alta dirección.
- Acciones preventivas y correctivas.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Para iniciar con la formulación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Todas las empresas deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros, turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Las empresas deben reportar e investigar todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales calificadas, además de investigar los reportes de incidentes.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

El empleador debe considerar como mínimo los siguientes aspectos para sus proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o sub contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

Indicadores de estructura, proceso y resultado que miden el SG-SST. Por medio de los indicadores se verifica el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas. El empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST.

A estas alturas, cabe la pena señalar que se está trabajando sobre la hipótesis (bien está aclarar que, si bien son hechos deducibles desde la observación, en materia normativa esto debe estar sustentado a través de la documentación, la cual surge posterior a la implementación del proyecto) resulta obligatoria la exploración inicial que parte de la observación exhaustiva. A través de ella, se puede hacer un mapeo general de la situación y poder avanzar hacia la contemplación de las demás temáticas incidentes que conforman.

Esta etapa taxativa-exploratoria conduce desde el constructor de la planificación *a priori* de la que se habla para la Alcaldía Especial de Cubará hasta la fase de identificación de peligros y riesgos a través de una representación matricial y para ello no hay nada más apropiado que la Guía Técnica Colombia GTC 45 la cual a grandes rasgos incide en la adopción de procedimientos con rigurosidad documental que permita más allá de la identificación de peligros y riesgos, su evaluación, control y gestión posterior.

Desde luego, esta iniciativa se plantea desde la participación general (empresa – empleados) de todos los actores y definir los procesos a modificar, sustituir o de manera última, eliminar. Como se puede intuir, la genealogía de los riesgos es amplia y subjetiva por lo cual se debe evaluar además la parte estructural, el diseño físico de los espacios a utilizar por parte de los empleados y usuarios en cumplimiento de acciones dirigidas en cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad. Para tal fin se debe tener en cuenta ciertas variables definidas a continuación:

- Identificación de procesos
- Productos y subproductos
- Plano del sitio que incluya la relación de las áreas y lugares
- Actividades rutinarias y no rutinarias
- Relación de materias primas e insumos

- Equipos principales y auxiliares
- Personal expuesto, tiempo de exposición.
- Antecedentes de eventos (incidentes, accidentes, enfermedades)
- Efectos posibles y daño potencial.
- Requisitos legales y de otro tipo aplicables y su grado de cumplimiento

El establecimiento de acciones y responsabilidades en función de los riesgos inherentes a la función administrativa que se adelanta en la Alcaldía Especial de Cubará, conformarán de esta forma, el croquis que representa la gestión en seguridad y salud en el trabajo en cuanto a medicina preventiva e higiene y Seguridad en el trabajo, transformándolo desde el enfoque normativo a un hábito cultural.

Una vez finalizada esta etapa se procede a la elaboración de un manual complementario para el contratista en torno al SG-SST con lo cual se permite no solo la protección del empleado (objeto de políticas públicas) sino que además se convierte en garante de la correcta ejecución de proyectos que hacen parte de políticas públicas multidisciplinarias.

3.3. Marco Legal

El marco legal bajo el cual se restringirá este trabajo está determinado por excelencia en el Decreto 1072 de 2015 y con vinculación directa con la Norma Técnica Colombiana ISO 4005:2018. Se reconoce, además, aquellos elementos de connotación legal que sirven de soporte conceptual o práctico, los cuales colocaron en la siguiente tabla:

Cuadro 5. Marco Legal

Nombre	Tema
Resolución 0312 de 2019	Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
NORMA ISO 45001:2018	Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso.
DECRETO NÚMERO 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
DECRETO 1443 DE 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
LEY 1523 DE 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión

	del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
DECRETO 052 DE 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. 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)
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.

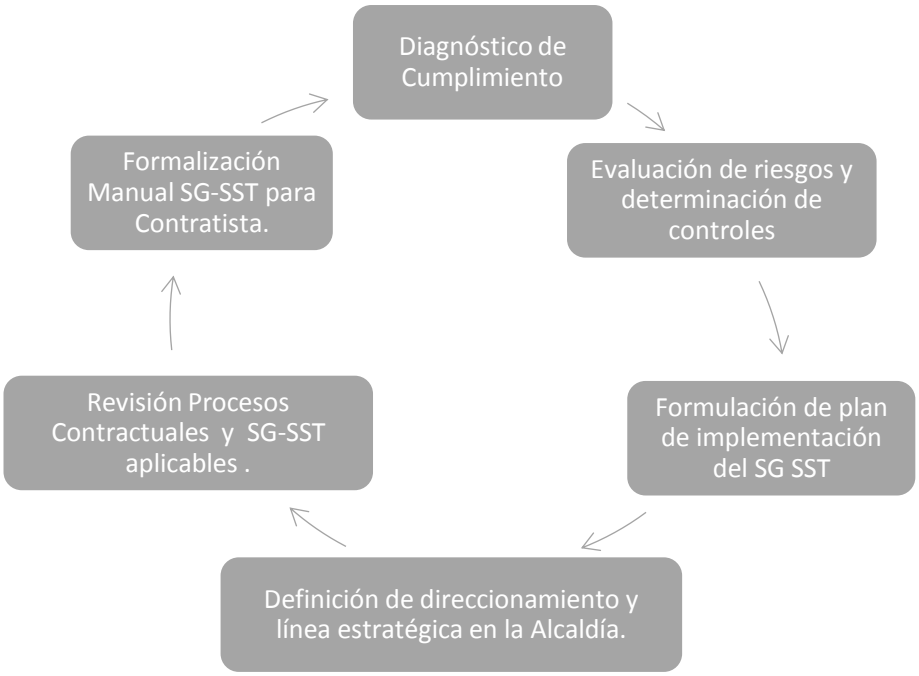
Fuente: (ICONTEC, 2011)

Capítulo 4.

4. Metodología

A continuación, se presenta la estructura metodológica a partir de la cual se dará cumplimiento a los objetivos propuestos.

Figura 8. Metodología



El desarrollo de cada una de las fases establecidas en la metodología se llevará a cabo de la siguiente manera:

Cuadro 6. Fases establecidas en la metodología

Objetivo	Actividades a Realizar
Realizar un diagnóstico del grado actual de cumplimiento de la Alcaldía de Cubará con respecto a	Con base en los lineamientos establecidos en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, se construirá un instrumento de evaluación de

los requisitos en el decreto 1072 de 2015 con respecto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	cumplimiento de la normativa en mención, con el fin de determinar cuantitativamente el grado de cumplimiento que frente a esta tiene la Alcandía de Cubará, tanto de manera global como por cada una de las etapas que lo constituyen para de esta forma identificar elementos prioritarios de intervención. Asimismo, y dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, se realizará la autoevaluación del SG SST con base en los Estándares Mínimos aplicables a la entidad de acuerdo con la resolución 0312 de 2019.
Identificar los peligros, valorar los riesgos y formular las medidas de control requeridas para proteger salud y mejorar la calidad de vida laboral de los Trabajadores de la entidad.	Siguiendo la metodología establecida en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 Versión 2012, se llevará a cabo para la Alcaldía de Cubará, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de medidas de control, con el fin de plantear las acciones encaminadas a la protección de los trabajadores y mejoramiento de espacios laborales. Para esto se tendrán en cuenta las actividades rutinarias y no rutinarias realizadas por el personal de la entidad, así como condiciones y ambientes de trabajo. Adicionalmente, se diseñará y aplicará un instrumento que permita contar con la participación de los funcionarios en esta etapa a partir de un auto reporte de condiciones de trabajo.
Formular el plan de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a partir de los resultados obtenidos en las etapas de diagnóstico y valoración de los riesgos.	Con base en los resultados obtenidos en las etapas anteriores, se formulará el plan de implementación del SG SST para la Alcaldía de Cubará, el cual consistirá en una matriz estructurada así: • Aspecto Identificado • Acción a Implementar • Resultado Esperado

	• Recursos Requeridos • Horizonte de Tiempo
Definir el direccionamiento y línea estratégica de la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Cubará	Una vez realizado el diagnóstico de cumplimiento, identificados los riesgos prioritarios de la entidad, así como elementos clave de intervención del SG SST, se procederá con la formulación del direccionamiento y línea estratégica para la gestión en seguridad y salud en el trabajo. Esta estará definida así: Política Institucional Políticas de Prevención Objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo Indicadores de Gestión Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Elaboración documento guía sobre SG-SST para los contratistas
Revisión Procesos Contractuales y SG-SST aplicables.	Una vez alcanzado el margen de maniobra propio inicia la tarea de aplicación exógena a los terceros con vínculo contractual. En primer lugar, se aborda un proceso de la siguiente manera: • Revisión en el corto plazo de los procesos contractuales efectuados (correspondiente a la administración actual) • Estandarización requisitoria previa a contratación en materia de SG-SST por tipo de contratación. • Procedimiento de verificación de cumplimiento *ex ante* y *ex post* obligatoria. • Revisión Legal
Formalización Manual SG-SST para Contratista.	Elaboración de Guía SG-SST para Contratistas, con vigencia similar a la de la administración municipal.

Capítulo 5.

5. Resultados

Una vez efectuada la observación de las condiciones físicas de las instalaciones de la entidad y de recopilar los datos referentes a la salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta las 5 fases planteadas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) así como las características de la Alcaldía de Cubará, sus procesos, empleados, puestos de trabajo y riesgos encontrados se procederá a describir el proceso de aplicación siguiendo la estructura propuesta en el Decreto 1072 de 2015.

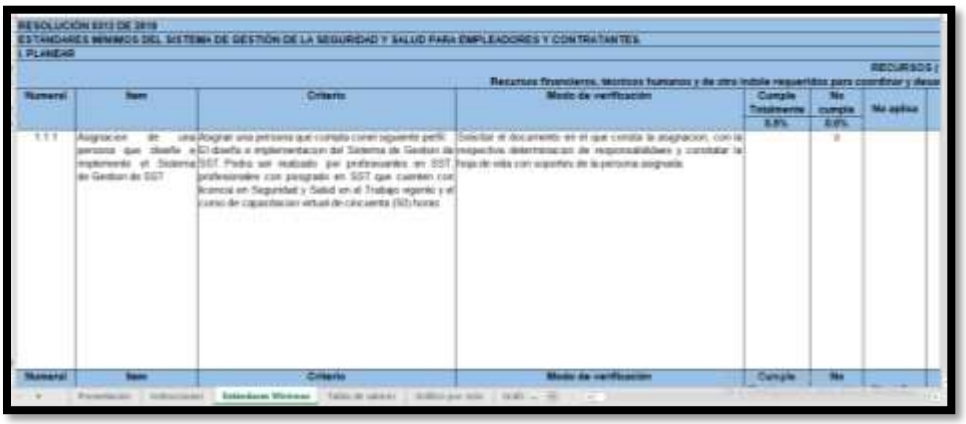
Para obtener una visión concreta de todos los factores que intervienen en el funcionamiento de Alcaldía Municipal de Cubará se elaboró una matriz para realizar la evaluación inicial para el año 2021, en el que se incluyeron aspectos relevantes que permitieron identificar el estado en el que se encontraba el proceso de gestión SG-SST cuya evaluación permitió denotar un estado crítico debido a la ausencia del mismo, visto que intentó diseñarse este Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo éste no se implementó, por lo que este documento buscará apoyar al responsable del proceso SG-SST en la aplicación y actualización de dicho sistema a la Alcaldía y lograr a partir del mismo la obtención de un estado aceptable.

5.1. Evaluación de Cumplimiento de la Alcaldía de Cubará con base a la Aplicación de los Estándares Mínimos según la Resolución 0312 de 2019.

Se realizó la Evaluación de Cumplimiento en la Alcaldía de Cubará con base a la Resolución 0312 de 2019, organización que cuenta actualmente con 88 empleados en su totalidad de los cuales 68 están contratados por prestación de servicios o definidos como nombramiento provisional y, 20 empleados definidos como trabajador oficial, carrera administrativa o nombramiento ordinario. Así mismo, sus trabajadores se encuentran afiliados a la Compañía de Seguros POSITIVA cuya actividad económica se encuentra registrada como actividades ejecutivas de la administración pública en general, que incluye ministerios, organismos, y dependencias administrativas en el nivel central regional y local, con clase de Riesgo 1.

Para efectuar esta evaluación de cumplimiento se elaboró una Matriz en formato Excel, en el que se incluyeron los criterios que definen los requisitos que exige la Resolución 0312 de 2019 y que refieren a la aplicación de los Estándares Mínimos del SG-SST, los cuales son: criterio, modo de verificación, calificación y las evidencias y/o observaciones en las que se realizó una descripción del cumplimiento o incumplimiento por parte de la Alcaldía de Cubará. Cabe señalar que la evaluación efectuada se ordenó de acuerdo al Ciclo PVHA tal como lo estipula la Resolución.

Figura 9. Matriz de Evaluación de Cumplimiento de la Alcaldía de Cubará



5.2. Informe de diagnóstico de cumplimiento de la Alcaldía de Cubará frente a los requisitos del SG-SST.

El diagnóstico que se realizó a la Alcaldía de Cubará con el propósito de analizar el nivel cumplimiento de la Resolución 0312 del 2019 incluyó variables que correspondieron a: los criterios descritos en el decreto tales como: modo de verificación, cumplimiento, calificación, evidencias u observaciones, los cuales se organizaron según el Ciclo PVHA. Mediante la evaluación y observación del grado de cumplimiento por parte de esta organización, se reconoció el estado crítico en el cual se encuentra el proceso de elaboración, aplicación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo valorado con un porcentaje aproximado del 4,5% (Ver Informe de Diagnóstico de la Alcaldía Cubará 2021).

Cuadro 7. Resultados de Aplicación de Estándares Mínimos de SST

Etapa	Estándares	N°	Valor máximo en la	%

Ciclo PHVA		Requisitos	implementación	Implementación
Planear	Recursos (10%)	11	10	0.5
	Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (15%)	11	15	2
	Total Avance Planear	22	25	2,5
Hacer	Gestión de la salud (20%)	18	15	2
	Gestión de peligros y riesgos (30%)	10	30	0
	Gestión de amenazas (10%)	2	10	0
	Total Avance Hacer	30	55	2
Verificar	verificación del SG-SST (5%)	4	5	0
	Total Avance Verificar	4	5	0
Actuar	Mejoramiento (10%)	4	10	0
	Total Avance Actuar	4	20	0
TOTAL AVANCE DEL SG-SST		60	100	4,5

Ante esta breve definición de los elementos que conformaron la evaluación de cumplimiento se dará paso a la explicación del diagnóstico efectuado para la Alcaldía Municipal del municipio de Cubará (Boyacá).

5.2.1. Objetivos de la evaluación inicial SG-SST de la Alcaldía Especial de Cubará

- Comprobar el estado de la Alcaldía Especial de Cubará respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reconocer las actividades efectuadas e identificar aquellas que son efectuadas y cuales requieren implementarse.

5.2.2. Descripción de resultados

5.2.3. Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Planear según el Ciclo PHVA.

- **Recursos**

Cuadro 8. Recursos Financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Recursos Financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
1.1.1.	Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST		X	
1.1.2.	Asignación de responsabilidad en SST		X	
1.1.3.	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST			
1.1.4.	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	X		
1.1.6.	Conformación y funcionamiento del COPASST		X	
1.1.7	Capacitación de los integrantes del COPASST		X	
1.1.8	Conformación y funcionamiento de Comité de Convivencia Laboral		X	

De acuerdo al Ciclo PHVA y teniendo en cuenta los criterios que incorpora el Resolución 0312 del 2019, el estado de implementación que correspondió a actividad Planear el SG-SST en la Alcaldía de Cubará, permitió evidenciar que la entidad no contaba con una persona especializada en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debido a la asignación verbal que se realizó a la persona responsable a cargo de la implementación del SG-SST además de no contar con el curso de 50 horas obligatorio sobre SST y la presentación de documento alguno que verificara una asignación de estas responsabilidades.

Entre los criterios que cumplió la entidad teniendo en cuenta el estado crítico en el que se encuentra actualmente la Alcaldía de Cubará, se pudo notar que efectivamente realiza la afiliación de todos sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, proceso que se encuentra documentado en el Archivo de la Alcaldía soportado en las planillas de pago de cada empleado.

De otro lado, las exigencias referentes a la asignación de recursos para el SG-SST; conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y; la capacitación a los integrantes del mismo COPASST no se cumplieron dado que no se elaboró un plan de trabajo para la implementación del SG-SST y tampoco se creó el Comité de Convivencia Laboral.

Cuadro 9. Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
1.2.1	Programa de Capacitación Anual		X	
1.2.2	Inducción y reinducción en SST		X	
1.2.3.	Curso Virtual de Capacitación de Cincuenta (50) horas en SST		X	

Entre otros requisitos que solicita la Resolución 0312 del 2019 y que no se cumplieron, refirieron a la ausencia de una programación de capacitación anual con especificación de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los funcionarios, así como la ausencia de

registros que aseguren su cumplimiento. A su vez, tampoco cuentan con documentos que certifiquen la elaboración de los planes de inducción y/o reinducción en SST al personal de la empresa incluyendo la no realización del curso virtual de 50 horas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por parte de Responsable del SG-SST en la Alcaldía de Cubará.

- **Gestión Integral del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Cuadro 10. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.1.1.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	

Respecto a la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la entidad logró adoptar una política en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Alcaldía de Cubará, sin embargo, solo cumplieron con los objetivos y requisitos exigidos además de no mencionar en la política propuesta y su aplicación a los diferentes puestos de trabajo que conforman su organización.

Cuadro 11. Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.2.1	Objetivos del SST		X	

De acuerdo a la política del SG-SST elaborada previamente no cuenta con los objetivos definidos y tampoco se encuentran alineados al plan de trabajo de la entidad, además de no estar acorde con la normativa vigente. Actualmente la alcaldía no cuenta con un proceso de difusión.

Cuadro 12. Evaluación inicial del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Evaluación Inicial del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo (1%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.3.1.	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión		X	

Es relevante señalar, que la Alcaldía de Cubará se encontraba sin evaluación inicial del referente año en vigencia.

Cuadro 13. Plan Anual de Trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Plan Anual de Trabajo (2%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.4.1.	Plan Anual de Trabajo		X	

Siendo conocido el estado precario de la implementación de SG-SST en el Alcaldía de Cubará, la entidad no logró elaborar y aplicar un plan de trabajo anual vigente.

Cuadro 14. Conservación de la Documentación

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Conservación de la Documentación (2%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.5.1.	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST		X	

Aunque la Alcaldía cuenta con documentación sobre la afiliación a seguridad social, la entidad no tiene un sistema de archivo y de retención documental para los registros y documentos que apoyan la puesta en marcha del SG-SST visto que no se evidenció custodia, conservación, control de emisión, aprobación y actualización de documentación

relacionada con este sistema.

Cuadro 15. Rendición de Cuentas

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Rendición de Cuentas (1%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.6.1.	Rendición de Cuentas		X	

Hasta la presente fecha, la Alcaldía de Cubará no cuenta con evidencias o registro documental alguno que certifique una rendición de cuentas del SG-SST al interior de la entidad.

Cuadro 16. Normativa Nacional Vigente y Aplicable en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Normativa Nacional Vigente y Aplicable en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.7.1.	Matriz Legal	X		

En relación a la elaboración de una matriz legal vigente, la Alcaldía Cubará logró cumplir con este criterio al contar un matriz que incluye las respectivas normativas relacionadas con los riesgos laborales aplicables a la entidad y las normas de cumplimiento de peligros y riesgos.

Cuadro 17. Comunicación

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Comunicación (1%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.8.1.	Mecanismos de Comunicación		X	

En materia de mecanismos de comunicación, actualmente la entidad no cuenta con un mecanismo eficaz de comunicación interna y externa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la ausencia de documentación que constate esta actividad.

Cuadro 18. Adquisiciones

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA

Adquisiciones (1%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.9.1.	Identificación y Evaluación para la Adquisición de Bienes y servicios		X	

La Alcaldía de Cubará logró definir un procedimiento para la adquisición de compras en seguridad y salud en el trabajo, empero, éste no cuenta con fecha y solo se encuentra definido como versión 1. Del mismo modo, el documento no presenta evidencia de revisión, aprobación y de su ejecución.

Cuadro 19. Contratación

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Planear según el Ciclo PHVA				
Contratación (2%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
2.10.1	Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas		X	

La entidad no logró cumplir con este criterio dado que cuenta con un procedimiento para selección, evaluación y seguimiento de proveedores y contratistas, sin embargo, el documento no tiene revisión y aprobación del proceso. Cabe señalar que tampoco se encontró documentación alguna que describa su implementación.

5.2.4. Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Hacer según el Ciclo PHVA

- **Gestión de la Salud**

Cuadro 20. Condiciones de Salud en el trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Condiciones de Salud en el Trabajo (9%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
3.1.1	Descripción sociodemográfica y		X	

	diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores			
3.1.2	Actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la Salud		X	
3.1.3	Perfiles de Cargos		X	
3.1.4	Evaluaciones médicas ocupacionales		X	
3.1.5	Custodia de las Historias Clínicas		X	
3.1.6	Restricciones y recomendaciones medico laborales		X	
3.1.7	Estilos de vida y entorno saludable		X	
3.1.8	Servicio de Higiene	X		
3.1.9	Manejo de Residuos	X		

De acuerdo al Ciclo PHVA y teniendo en cuenta los criterios que incorpora el Resolución 0312 del 2019, el estado de implementación que correspondió a actividad **Hacer** como parte del SG-SST en la Alcaldía de Cubará, evidenció que la entidad cumplió con el suministro de higiene visto que cuenta actualmente con un servicio sanitario, agua potable, servicio de basuras y el manejo de residuos, este último que refiere al manejo de un servicio de disposición y eliminación de los mismos.

Por otra parte, entre los criterios que no se cumplieron en la Alcaldía debido a la precariedad del proceso de implementación de SG-SST refirieron al perfil sociodemográfico de los empleados puesto que se encontraba desactualizado además de no describir las características que hacen parte de este perfil, 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.

Entre las obligaciones que no pudieron verificarse refirieron a las actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud debido a la ausencia de informes sobre las condiciones de salud del personal de la Alcaldía, así como el procedimiento para el diagnóstico de las condiciones salud de los trabajadores en relación con las prioridades de control e intervención. En este sentido, tampoco se remitieron los perfiles ocupacionales al médico encargado de efectuar las evaluaciones ocupacionales

debido a que éste no se ha implementado.

Entre otros criterios que no se cumplieron correspondieron a la no realización de exámenes médicos ocupacionales y la ausencia de soportes que permitiera demostrar la existencia alguna de la custodia de las historias clínicas de los empleados.

Sobre el cumplimiento de restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por las empresas promotoras de salud (EPS) y administradoras de riesgos laborales (ARL) no se reconocieron documentos que permitieran evidenciar el acatamiento de alguna recomendación o restricción sobre reubicación o readaptación por enfermedad laboral a empleados de la empresa. Cabe señalar que el criterio referente a estilos de vida y entorno saludable no se cumplió, aunque se contaba con un programa de hábitos y estilos de vida saludable que no se implementó.

Cuadro 21. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
3.2.1	Reporte de Accidentes de Trabajo y enfermedades laborales		X	
3.2.2	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnósticas como laborales		X	
3.2.3	Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales		X	

En relación al registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo, la Alcaldía de Cubará no cumplió con este criterio debido a que no cuenta con ningún reporte de accidentes o investigación de trabajo, así como la evidencia de algún indicio de llevar a cabo una investigación de algún incidente, accidente o enfermedad laboral. Hasta la presente, la entidad tampoco ha cumplido con el

criterio que solicita el registro de accidentes o enfermedades laborales ocurridos en la entidad.

Cuadro 22. Mecanismos de Vigilancia de las condiciones de Salud de los Trabajadores

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Mecanismos de Vigilancia de las condiciones de Salud de los Trabajadores (6%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
3.3.1	Frecuencia de Accidentalidad		X	
3.3.2	Severidad de Accidentalidad		X	
3.3.3	Proporción de accidentes de trabajo mortales		X	
3.3.4	Prevalencia de la enfermedad laboral		X	
3.3.5	Incidencia de la enfermedad Laboral		X	
3.3.6	Ausentismo por causa médica		X	

Sobre los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, la Alcaldía de Cubará aún no mide la frecuencia de los accidentes o incidentes laborales dado que no se encontraron registros respecto ello, así como otros criterios como la severidad de la accidentalidad, la medición de la mortalidad de los accidentes laborales, la prevalencia de enfermedades laborales, el comportamiento de la incidencia de las enfermedades y su relación con los peligros y/o riesgos y la medición de ausentismo laboral por incapacidad.

- **Gestión de los peligros y riesgos**

Cuadro 23. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
4.1.1	Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos		X	

4.1.2	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa		X	
4.1.4	Mediciones Ambientales		X	

Según el criterio correspondiente a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la Alcaldía de Cubará cuenta con un procedimiento que incorpora una metodología para la identificación de peligros, sin embargo, éste se encuentra desactualizado. De la misma manera, el criterio referente a la identificación de peligros y valoración de riesgos no se cumplió puesto que no se ha realizado la actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos junto a sus respectivos cargos. Cabe señalar que la Alcaldía de Cubará no realiza mediciones ambientales aún.

Cuadro 24. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
4.2.1	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados		X	
4.2.2	Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores		X	
4.2.3	Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo		X	
4.2.4	Inspecciones a instalaciones, maquinaría o equipos		X	
4.2.5	Mantenimiento periódico de las instalaciones equipos, máquinas y herramientas		X	
4.2.6	Entrega de los elementos de protección personal –EPP y capacitación en uso adecuado		X	

Acerca de los criterios relacionados con las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, la Alcaldía de Cubará no cuenta con las medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos puesto que se encontraron alguna evidencia de medidas sobre prevención, control de peligros y riesgos identificados. De otro lado, no se evidenciaron soportes documentales que presentara un cumplimiento de responsabilidades por los trabajadores frente a la aplicación de prevención y riesgo. Aunque la entidad cuenta con algunos protocolos, no cuenta con evidencias de su implementación y éstos se encuentran desactualizados, por lo que no se logró el cumplimiento del criterio referente a procedimientos instructivo internos de seguridad y salud en el trabajo.

En relación a la maquinaría y registros para las visitas de inspección, la Alcaldía de Cubará no cuenta con evidencias sobre la inspección de maquinaria y equipos de la empresa, así como la no elaboración de un programa de mantenimiento preventivo de los mismos. Asimismo, tampoco cumplieron con el mantenimiento periódico de las instrucciones dado que no se encontraron evidencias sobre esta actividad, así como los soportes en los que se evidencie la entrega de Elementos de Protección de Personal (EPP) de acuerdo a la priorización de riesgos.

- **Gestión de amenazas**

Cuadro 25. Plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias (10%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
5.1.1	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias		X	
5.1.2	Brigada de prevención preparación y respuesta ante emergencias		X	

Con respecto al plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias, la Alcaldía de Cubará cuenta con un plan de emergencias, sin embargo, este plan no cuenta con aprobación ni revisión, así como la no existencia de algún registro que certificase alguna socialización, aplicación y la actualización del mismo. A su vez se notó que la entidad tampoco cuenta con brigada de prevención, preparación y respuesta ante alguna emergencia.

5.2.5. Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Verificar según el Ciclo PHVA

- **Verificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Cuadro 26. Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
6.1.1	Definición de Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	
6.1.2	Auditoría Anual		X	
6.1.3	Revisión por la Alta Dirección. Alcance de		X	

	la Auditoría del Sistema de Gestión del SST			
6.1.4	Planificación de la Auditoría con el COPASST		X	

De acuerdo al Ciclo PHVA y teniendo en cuenta los criterios que incorpora el Resolución 0312 del 2019, el estado de implementación que correspondió a la actividad **Verificar** el SG-SST en la Alcaldía de Cubará permitió diagnosticar que la entidad no cuenta por el momento con algún indicador referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Aunque la Alcaldía cuenta con un procedimiento de revisión por parte de la Alta Dirección, éste documento carece de fecha de elaboración, revisión y aprobación, por lo que permitió afirmar que hasta la fecha no se ha realizado el debido seguimiento al SG-SST por parte de dicha dirección. En esta medida, siendo conocido la ausencia de un seguimiento al sistema, la entidad tampoco ha realizado hasta la actualidad una auditoria anual con participación del COPASST, la revisión de dicha auditoria por parte de la Alta Dirección, así como la comunicación de sus resultados al COPASST.

5.2.6. Resultado de la Evaluación Inicial de la Fase Actuar según el Ciclo PHVA

- **Mejoramiento**

Cuadro 27. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo

Cumplimiento de criterios de acuerdo a la Fase Hacer según el Ciclo PHVA				
Accidentes preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (10%)				
Numeral	Criterio	Cumple Totalmente	No cumple	No Aplica
7.1.1	Acciones preventivas y/o Correctivas		X	
7.1.2	Acciones de Mejora conforme a Revisión de la Alta Dirección		X	
7.1.3	Acciones de Mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y		X	

	enfermedades laborales			
7.1.4	Mejoramiento		X	

Según el Ciclo PHVA y teniendo en cuenta los criterios que incorpora el Resolución 0312 del 2019, el estado de implementación que correspondió a actividad **Actuar** el SG-SST en la Alcaldía de Cubará, permitió reconocer que la entidad no cumplió con implementación de las acciones preventivas y/o correctivas debido a que no se encontraron registros documentales sobre correctivos, mejoras, planes, programas e investigaciones sobre incidentes, accidentes y enfermedades laborales y/o cambios en el SG-SST.

En esta secuencia, el criterio correspondiente a la realización de acciones de mejora con base a investigaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la entidad no cumplió con esta actividad puesto que no cuentan con acciones de mejoras conforme a las inspecciones que debieron realizarse previamente, así como la ausencia de evidencias de acciones correctivas y/o mejoras. De otro lado, la Alcaldía tampoco tiene evidencias sobre algún plan de mejoramiento o presentación de medidas y/o acciones correctivas recomendadas por autoridades administrativas o ARL.

5.3. Definición del direccionamiento estratégico y línea estratégica de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Cubará

Para cumplir con las metas propuestas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Alcaldía de Cubará se ha propuesto diseñar en un lapso no mayor a seis meses, sustentar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo proceso permita brindar una trazabilidad en la organización, perdurabilidad y crecimiento en todos los niveles jerárquicos que lo componen.

Para lograr dicha trazabilidad es importante tener en cuenta que la planeación estratégica según Hernández “es una herramienta que permite establecer la situación actual de la organización para posteriormente fijar su curso de acción; determinando objetivos, identificando estrategias, diseñando planes de acción e implementando medidas de seguimiento y control, todo ello con la finalidad de garantizar el alcance de la visión propuesta (Hernández Ariza, 2018)”.

Basada en la premisa anterior es importante establecer un futuro a seguir ya que a través de la planeación estratégica se establecerá un marco referencial que permitirá direccionar todas las estrategias de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de la Alcaldía de Cubará.

A través de diferentes herramientas se estableció un diagnostico actual que permitió obtener un

panorama real de cumplimiento de la Alcaldía, teniendo en cuenta la necesidad por garantizar el cumplimiento de la normativa legal y la protección integral de todo el talento humano que lo integra.

De este modo, se orientaron las políticas entorno a la seguridad y salud en el trabajo con el fin de lograr cumplir los objetivos que han sido propuestos. Cabe resaltar que el éxito del direccionamiento estratégico en la Alcaldía de Cubará conlleva un proceso de concientización con el personal en donde se debe garantizar que el conocimiento de aspectos tales como misión, visión, principios y valores corporativos y sobre todo el objetivo principal que se quiere obtener mediante la materialización de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo de la premisa de concientización del personal en todos sus niveles jerárquicos se podrá obtener un talento humano con la capacidad para trabajar en equipo en los procesos a dirigir.

Teniendo en cuenta la información arrojada en el diagnóstico inicial de cumplimiento de la entidad surge la necesidad de saber cuál es el diagnostico situacional en la Alcaldía y de esta manera dar cumplimiento de manera integral con el proceso de seguridad y salud en el trabajo.

Para tener un panorama situacional más amplio de la Alcaldía se realizó una matriz DOFA para obtener un criterio interno y externo que permita el diseño de planes de acción, estrategias y métodos de control de los objetivos propuestos.

Cuadro 28. Matriz DOFA

	POSITIVOS	NEGATIVOS
ENTORNO INTERNO (Factores de la empresa)	FOTALEZAS	DEBILIDADES
	- Cohesión y trabajo en equipo con todo el talento humano de la empresa. - Cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. - Mejoramiento en clima laboral, procesos, Participación y responsabilidad con la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la empresa.	- Cuenta con documentación de seguridad y salud en el trabajo desactualizada e incompleta. - No cuenta con personal a cargo del proceso de seguridad y salud en el trabajo. - No se evidencia conciencia de seguridad solida por parte de los trabajadores, de esta manera participar en la prevención de accidentes.
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS

EXTERNOS (Factores del ambiente)	- Cumplimiento de la norma legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. - Cumplimiento ante el ARL y el Ministerio del Trabajo. - Reducción en tasa de accidentalidad - Personal interno y externo consciente y proactivo a los riesgos existentes	- Multas por parte del Ministerio de trabajo por incumplimiento de la normativa legal vigente. - Ausencia en investigación y reporte de accidentes. - Personal con desconocimiento de los riesgos actuales de la empresa, lo cual implica un riesgo en la dificultad de adaptación a procesos futuros que involucren niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Mediante lo establecido anteriormente se pretende establecer un direccionamiento estratégico definido basado en las fases que se describirán a continuación:

Figura 10. Proceso de Planeación estratégica aplicado SGSST

(Hernández Ariza, 2018, pág. 29)

Según la imagen anterior el proceso de direccionamiento estratégico para la Alcaldía de Cubará estará dado por cinco fases las cuales estarán definidas así:

Fase 1: Es preciso tener en cuenta que actualmente existe una falencia a nivel legal lo cual implica el incumplimiento de una normativa a nivel nacional, lo cual genera una barrera interna en el cumplimiento óptimo de los procesos que actualmente se ejecutan en la Alcaldía. Por otra parte, es una oportunidad para plantear un nuevo rumbo empresarial donde se abre la brecha para plantearse este objetivo como prioridad y crear un proceso con un trazabilidad futura y perdurable

en la Alcaldía.

Fase 2: Es importante destacar que existe un interés por parte de los altos mandos de la Alcaldía en hacerle frente a las falencias identificadas, que en el pasado se intentó consolidar el proceso de seguridad y salud en el trabajo sin darle continuidad al mismo, es rescatable que tanto la empresa como el personal tienen noción del propósito a alcanzar lo cual genera una ventaja que podrá permitir una cohesión en el futuro una vez este se esté ejecutando.

Fase 3: Mediante el proyecto planteado, se permitirá dar una viabilidad situacional que impulsará el desarrollo del proceso del SG-SST. Dado lo anterior, los esfuerzos van direccionados hacía un mismo objetivo el cual es materializar y unificar este proceso de tal manera que sea ejecutado sin problemas por el talento humano interno y externo de la alcaldía. Dichos esfuerzos estarán direccionados desde la Alcaldesa y los altos directivos de la entidad, lo cual emplearán un papel importante porque serán los voceros en la ejecución del proceso junto con el profesional encargado de dirigir la ejecución del SGSST. La unión desde los altos mandos indiscutiblemente se verá reflejado en la aceptación, participación y responsabilidad de los trabajadores de mandos medios y bajos y contratistas de la alcaldía.

Fase 4: Para iniciar la materialización de lo planteado es indispensable llevar a cabo una reunión en la que el talento humano que integra la Alcaldía esté presente para crear conciencia de los objetivos planteados, expresar lo que se quiere lograr y recordar aspectos corporativos relevantes en la organización. De esta manera, se brindará claridad en el objetivo y se logrará involucrar y comprometer al personal permitiendo solucionar las falencias encontradas forjando la visión a futuro y garantizando una cohesión general entre todo el personal que integran la Alcaldía de Cubará.

Seguidamente se coordinará un cronograma de reuniones con los altos mandos para poder concientizarlos del papel tan importante que ejecutarán en el proceso, ya que serán voceros en la participación y compromiso de los involucrados, todos ellos encabezados por el profesional de SST encargado del proceso.

Creado esto y dado por sentado que todos conocen y tienen fijado el objetivo principal a lograr, se tendrá noción y bases para la elaboración del presupuesto destinado al plan de implementación del SGSST el cual permitirá establecer la inversión para poner en marcha las actividades a ejecutar.

Fase 5: Una vez iniciado el proceso de implementación, mensualmente se realizará seguimiento de las actividades planteadas y las ejecutadas, cuyo seguimiento se realizará a manera de reunión en donde los colaboradores involucrados estarán presentes contando detalles de lo realizado dejando por escrito los resultados obtenidos. De esta manera, se tendrá un control en lo realizado efectuando una retroalimentación del proceso y mejoras pertinentes que permitan contar

con un SGSST más sólido y con una adherencia alta del talento humano y de los procesos.

Una vez ejecutadas todas estas fases se tendrá como resultado un SGSST consolidado, adherido y capaz de brindar adaptabilidad a todo el personal que ingrese a laborar en la Alcaldía. Es así como observaremos el papel que cumplirán todos en la organización y que permitirá alcanzar el éxito en todo lo planeado.

Por ende, el direccionamiento será herramienta que permitirá el logro del objetivo principal y el éxito en el plan de implementación del SGSST, mejorando todos los factores intrínsecos que engloban el proceso de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.

5.4. Plan de Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de implementación propuesto para la Alcaldía de Cubará se proyectó para un lapso de 6 meses iniciando en junio hasta diciembre de 2021, con el propósito de ejecutar los correctivos necesarios para el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.

Cuadro 29. Aplicación del Plan de Implementación del SG-SST para la Alcaldía de Cubará según el Ciclo PHVA

Fase	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
Temporalidad	Junio-Agosto	Agosto-Noviembre	Noviembre-Diciembre	Diciembre
Estado	Crítico	Crítico	Crítico	Aceptable

5.4.1. Actividades a efectuar en la Fase Planear de acuerdo al Ciclo PHVA

- **Actividades a ejecutar durante el mes de junio**

- Siguiendo los criterios estándar establecidos en la Resolución 0312 de 2019, se recomienda que la Alcaldía de Cubará designe un responsable para la ejecución del SG-SST, cuya persona especializada deberá contar con licencia vigente cuya contratación deberá estar soportada en un acta en el que se estipule la designación de sus responsabilidades para la puesta en marcha de este sistema proyectado.
- Se recomienda elaborar un documento en el que evidencie la asignación de responsabilidades frente al SG-SST en todos los niveles de organización, así como la socialización de los compromisos entre todo el personal, cuyas sesiones deberán estar registradas en actas con fecha, firmas y fotografías de las reuniones organizadas.

- Se deberá realizar la elaboración de documentos en los que se constate la asignación de recursos financieros, técnicos, humanos u otros necesarios para la implementación, mantenimiento y continuación del programa SG-SST en la Alcaldía de Cubará.
- La Alcaldía de Cubará deberá realizar una convocatoria y efectuar un proceso de elección para la conformación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) dentro de su organización. Esta conformación deberá estar constatada en actas donde se estipule las funciones a cumplir por el COPASST y las sesiones en las que se socialicen sus funciones a cumplir por cada uno de los integrantes. De otro lado, se recomienda poner en vigencia las reuniones que deberán realizar este comité por cada mes, cuyas reuniones deberán estar registradas en actas, soportes documentales y fotografías.
- La Alcaldía de Cubará deberá priorizar los riesgos identificados en la matriz de peligros y a partir de su reconocimiento se realizarán actividades de prevención y control para contrarrestar dichos riesgos y disminuir su incidencia en los funcionarios.
- La entidad deberá realizar la recolección y almacenamiento de evidencias respecto a las medidas de control frente a los riesgos identificados y priorizados en la Alcaldía de Cubará.

- **Actividades a ejecutar durante el mes de julio**

- Se deberá organizar y planear las reuniones en las que se evidencie la capacitación de los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) tal como lo estipula la Resolución 0312 de 2019. Es necesario contar con registros y soportes documentales que verifiquen las reuniones realizadas por el comité que incluyendo el apoyo de actas y fotografías sobre el evento organizado. Cabe señalar que también se deberá elaborar un cronograma para la capacitación de todo el COPASST. Se debe tener en cuenta que las reuniones de este comité se deben realizar de forma mensual.
- Deberá conformarse del Comité de Convivencia Laboral, en la cual tendrán que elaborar soportes documentales sobre su elección y conformación mediante actas y fotografías. A su vez, se deberá poner en vigencia cada una de las reuniones que se

efectuarán a partir de su conformación, cuyas sesiones contarán con registros sobre el evento, así como de su gestión. Se debe tener en cuenta que las reuniones del comité de convivencia laboral se deben realizar de forma trimestral.

- Se recomienda realizar la programación de capacitaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores de la Alcaldía de Cubará. Durante estas capacitaciones, se tendrá en cuenta la identificación de los peligros y riesgos de cada cargo en esta organización, todas las cuales deberán estar acorde a la evaluación y control de riesgos y necesidades que establezca la entidad.
- Deberá cumplirse con la actividad que refiere a la elaboración de un formato de inducción y/o reinducción, en los cuales deberán incluir temas como la identificación de peligros y control de riesgos de cada área de trabajo y las enfermedades laborales entre otros temas, todos los cuales deberán socializarse de la misma manera. Los formatos, una vez diligenciados deben contener fecha, nombre, cargo, firma del trabajador y del responsable de la inducción.
- La Alcaldía de Cubará deberá cumplir con la actividad correspondiente a la certificación del curso virtual de 50 horas sobre SST definido por el Ministerio de Trabajo, expedido por parte del responsable designado para la ejecución de SG-SST en la entidad. De otro lado, en caso que el responsable del SG-SST no cuente con este curso estará en la obligación de realizarlo lo más pronto posible.
- Deberá efectuarse la actualización de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo, documento que deberá contar con fecha y firmas de los representantes, quienes respaldarán a los miembros de la organización. Asimismo, se deberán realizar actividades de socialización para el personal incluyendo los miembros del COPASST, cuyas sesiones deberán estar registradas en actas, documentos y fotografías de la realización de cada actividad. La política siempre deberá ser actualizada anualmente.
- Se deberá verificar que la evaluación inicial efectuada para el SG-SST haya identificado las prioridades de la Alcaldía de Cubará. Cabe agregar que deberá comprobarse también la vigencia de la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) al responsable de la implementación de este SG-SST en la entidad.
- Se deberá verificar que la Alcaldía de Cubará cuente con un plan de trabajo anual

que describan los planes de mejoramiento a ejecutar basado en los incumplimientos que haya tenido la entidad.

- **Actividades a ejecutar durante el mes de agosto**

- Siguiendo el plan de implementación propuesto, se deberá realizar la actualización y/o elaboración de los objetivos del SG-SST, los cuales tendrán que estar definidos y deberán ser claros, medibles, cuantificables y contener metas coherentes con el plan de trabajo anual. Cabe señalar que este proceso deberá ser documentado y comunicado a todos los trabajadores de la Alcaldía de Cubará. Los objetivos propuestos se revisarán y se evaluarán de forma anual.
- La Alcaldía de Cubará deberá constatar la existencia de un sistema de archivo y conservación de documentos para el SG-SST. Asimismo, se deberá garantizar que éstos sean protegidos de daños, pérdidas y puedan actualizados cada vez que corresponda.
- Se deberá llevar a cabo la actividad que refiere a la realización de una rendición de cuentas en materia de SG-SST en el que incluya todos los niveles de organización de la Alcaldía y permita la verificación del cumplimiento de todas las metas propuestas y de lo planeado por parte de los responsables.
- La Alcaldía de Cubará deberá llevar a la cabo la actividad correspondiente a la elaboración y aplicación de un mecanismo de comunicación interna y externa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que permita la elaboración de reportes de condiciones de trabajo y accidentes laborales, entre otros.
- Se deberá actualizar el procedimiento para la identificación y evaluación de bienes y servicios. Esta actividad deberá cumplir todas las especificaciones de seguridad y salud en el trabajo y garantizar el cumplimiento del mismo.
- Durante el mes de agosto se deberá cumplir con la actualización del procedimiento de selección de proveedores y contratistas, el cual debe contar con herramientas de medición y evaluación.

5.3.2. Actividades a efectuar en la Fase Hacer de acuerdo al Ciclo PHVA

- **Actividades a ejecutar durante el mes de agosto**

- Se recomienda a la Alcaldía realizar la actualización del perfil sociodemográfico de

los trabajadores de la entidad de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1072 según el número de trabajadores que se encuentren laborando en el año 2021.

- En el mes de septiembre, la Alcaldía de Cubará deberá cumplir con el desarrollo de actividades de medicina del trabajo con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores de la entidad. Una vez efectuado el desarrollo de dichas actividades se deberán crear programas de vigilancia epidemiológica conforme a los resultados del diagnóstico de medicina del trabajo. Cabe señalar que todas las actividades implementadas y ejecutadas en la entidad deberán ser verificadas.
- Se recomienda que la Alcaldía de Cubará garantice que la IPS en las que se realicen los exámenes ocupacionales cuente con la información de todos los cargos de los funcionarios de la entidad.
- La Alcaldía de Cubará deberá incluir el examen de ingreso a los nuevos empleados como requisito obligatorio y garantizar el examen periódico de retiro a los funcionarios que lo requieran.
- La Alcaldía de Cubará deberá solicitar a la IPS en donde se realizan los exámenes médicos ocupacionales una certificación de custodia de historia clínica de sus empleados.
- La Alcaldía de Cubará deberá cumplir con el suministro de actas con nombre y firma a los trabajadores en la que se registre las restricciones del empleado emitido por el ARL o IPS si los hubiere. A su vez deberán contarse con evidencias que demuestren que la Alcaldía ha acatado dichas funciones.
- Se recomienda a la entidad realizar la ejecución de actividades que promuevan hábitos y estilos de vida saludable en los trabajadores tales como: capacitación, actividades deportivas, pausas activas entre otros.
- En caso del acaecimiento de accidentes en el área de trabajo, la Alcaldía de Cubará deberá cumplir con la realización de un reporte a la correspondiente ARL.
- En caso del acaecimiento de accidentes en el área de trabajo, se recomienda a la Alcaldía realizar las respectivas investigaciones de los accidentes incluyendo todos los soportes pertinentes: FURAT (Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo), versión del trabajador, testigos si los hubiere, árbol de causas y planes de

mejoramiento.

- **Actividades a ejecutar durante el mes de octubre**

- Alcaldía de Cubará deberá contar con un registro estadístico de los accidentes que se presenten en lo corrido del año, incluyendo un análisis de las conclusiones de los hechos ocurridos.
- Se recomienda la elaboración de un registro de la frecuencia de la accidentalidad que puedan presentarse en lo corrido del año. Asimismo, se deberá realizar un análisis del comportamiento de los eventos conforme a los riesgos.
- En el mes de septiembre se recomendó la medición de la mortalidad de los accidentes de trabajo que pueda ocurrir en lo corrido del año incluyendo un análisis del comportamiento conforme a los riesgos.
- Se deberá realizar la medición de la prevalencia de las enfermedades laborales que puedan presentarse durante el año en curso incluyendo la elaboración de un análisis de comportamiento conforme a los riesgos.
- Deberá efectuarse la medición de la incidencia de enfermedades laborales que puedan presentarse en el año en curso incluyendo un análisis del comportamiento conforme a los riesgos.
- Se recomienda a la Alcaldía de Cubará medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común que puedan presentarse en el transcurso del año. A su vez se deberá realizar un análisis del comportamiento conforme a los riesgos.
- Se recomienda actualizar todos los procedimientos instructivos y fichas con respecto a la seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía de Cubará. También se recomienda la entrega de dichos procedimientos a los trabajadores pertinentes y acordes a su cargo.
- Se deberá contar con un cronograma inspecciones para los equipos, maquinaría, herramientas e instalaciones de la entidad. Estas inspecciones deberán efectuarse en las fechas estipuladas y deben contar con la participación del COPASST.

- **Actividades a ejecutar durante el mes de octubre**

- Se realizará la actividad que respecta a la verificación de los mantenimientos realizados en la Alcaldía de Cubará y con base a este registro se elaborará un cronograma para el mantenimiento de los equipos, maquinaría y herramientas de la

entidad.

- La Alcaldía realizar una matriz de elementos de protección personal, un formato para entrega de los elementos EPP firmado por cada trabajador y con fecha de entrega de dichos elementos. También se deberá capacitar a los empleados sobre su utilización.
- Se deberá garantizar la actualización y aprobación del plan de emergencia de la Alcaldía de Cubará, así como la coordinación de la socialización de este plan ante todos los empleados de la entidad. Del mismo modo se deberá realizar un simulacro una vez al año.
- Se deberá conformar la Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias garantizando su dotación y capacitación. Cada actividad deberá contar con un soporte especialmente sobre la conformación de dicha brigada y las actividades a desarrollar.

5.3.3. Actividades a efectuar en la Fase Verificar de acuerdo al Ciclo PHVA

- **Actividades a ejecutar durante el mes de noviembre**

- Se recomienda la realización de la matriz de indicadores del SG-SST, en los que señalen los indicadores de procesos, estructura y resultado. Del mismo modo se deberán realizarse informes sobre los resultados de los indicadores una vez ejecutados.
- Deberá realizarse la actividad que responde a la elaboración del programa de Auditoria anual en la que se especificará paso a paso su proceso de realización, descripción del perfil del auditor entre otros aspectos relevantes. También se deberá programar dicha auditoría en la que se incluirá la participación del COPASST.
- Se recomienda realizar la inclusión de un alcance dentro de la auditoria anual, indicador que permitirá constatar el cumplimiento del SG-SST. Cabe señalar que tanto la auditoría como sus alcances deberán ser de conocimiento de la Alta Dirección.

- **Actividades a ejecutar durante el mes de diciembre**

  - Se recomienda realizar la actividad que refiere a la realización de un informe que demuestre y constate los resultados de la gestión del SG-SST en la Alcaldía

de Cubará. Este documento deberá ser presentado a la Alta Dirección y al COPASST conformado en la entidad.

5.3.4. Actividades a efectuar en la Fase Actuar de acuerdo al Ciclo PHVA

- **Actividades a ejecutar durante el mes de diciembre**
  - Se recomienda a la Alcaldía realizar el análisis del comportamiento de los indicadores, verificación de los resultados de las inspecciones, realización de las actividades preventivas y correctivas, las cuales deberán contar con evidencias documentales cada una de las efectuadas.
  - Deberá realizarse la elaboración de un plan de mejoras con acciones correctivas y/o preventivas una vez cuente con revisión por parte de la Alta Dirección.
  - Se deberá realizar la elaboración de planes de mejoras con base a las investigaciones de los accidentes acaecidos en la Alcaldía de Cubará. Cabe señalar que todas las acciones que se lleven a cabo en la entidad deberán contar con evidencia documental.
  - Se recomienda garantizar la realización de actividades correctivas emitidas por parte el ARL, si las hubiere.

5.3.5. Recursos

Para la ejecución del Plan de Trabajo Anual se requerirán los siguientes recursos:

Humanos: Responsable del SG-SST, miembros del COPASST, miembros de Comité de Convivencia, miembros de la Brigada de Emergencia, trabajadores internos y externos de la entidad

Técnicos: Computador, impresora y papelería (resma de papel).

Financieros: pago de servicios profesionales al Responsable del SG-SST, pago de servicio de energía, internet, costos por papelería, compras de equipos (si lo requiere) y de EPP.

Locativos: Elementos de oficina (escritorio, silla, iluminación del inmueble) y salón para reuniones del COPASST y los trabajadores durante la implementación del plan de trabajo anual.

Se espera cumplir con todas las actividades asignadas y brindar un cumplimiento parcial del plan de trabajo programado, así como la implementación parcial del SG-SST en la Alcaldía de Cubará.

5.3.6. Recomendaciones

Se espera que la Alcaldía de Cubará comprenda que el plan de implementación es de vital cumplimiento dado que permitirá que el SG-SST pueda continuar con su ciclo anual y de esta manera culminar el 2021 con un porcentaje de cumplimiento esperado y cambiando a un estado aceptable.

5.4. Políticas de prevención para la entidad definidas por el marco legal vigente aplicable a la Alcaldía de Cubará

En apoyo a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se elaboraron políticas institucionales que permitirán a los trabajadores cumplir y adoptar una cultura de seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía de Cubará.

Para la elaboración de dichas políticas se tuvo en cuenta el Decreto-Ley 1072 de 2015, con la finalidad de cumplir con lo exigido y de esta manera lograr un estado aceptable en el cumplimiento de SG-SST.

5.4.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Alcaldía de Cubará, entidad dedicada a la prestación de servicios para el municipio de Cubará (Boyacá) reconoce la importancia que tiene el talento humano dentro de la organización y, por tanto, está comprometida a la protección del bienestar físico, mental y social de sus colaboradores en todas sus sedes. Para su cumplimiento, la Alcaldía de Cubará ha trabajado en un mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apoyado desde la Alta Gerencia. De esta manera se requiere la participación y cumplimiento por parte de todo el personal de trabajo, contratistas, subcontratistas y visitantes a la entidad con el propósito de lograr un eficaz cumplimiento del SG-SST.

Entre las políticas SST propuesta para la Alcaldía de Cubará son las siguientes:

- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera que su desarrollo, permita el control efectivo y prevención de los

accidentes, incidentes y enfermedades laborales en el desarrollo eficiente de todos, mediante una mejora continua.

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.
- Velar por la salud física, mental y social de los trabajadores para que permanezcan en condiciones óptimas.
- Identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer los respectivos controles según las condiciones de trabajo y la exposición del personal.
- Estimular y fomentar un mayor desarrollo de la conciencia de seguridad entre los trabajadores en el desarrollo de cualquier actividad laboral.
- Proteger las instalaciones y propiedades, para garantizar el desarrollo de un trabajo seguro en busca de un mejoramiento en la productividad.
- Realizar un control y vigilancia en cada uno de los procesos para encontrar falencias en las actividades, todo en miras de implementar y fortalecer desde todos los niveles de la empresa la seguridad laboral.
- Asignar recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades derivadas en seguridad y salud en el trabajo.

El cumplimiento de esta política es compromiso de todo el personal que trabaja bajo el control de la Alcaldía de Cubará en todas sus sedes. Esta política deberá contar con la firma del representante legal y deberá legalizarse de forma anual.

5.4.2. Política de Prevención Laboral

La Alcaldía de Cubará, entidad dedicada a la prestación de servicios, es consciente de la importancia de establecer un adecuado ambiente de trabajo, en el que se promueva la sana convivencia, la tolerancia, el compañerismo y el respeto para lo cual se establecieron las siguientes políticas.

- Cumplir con la normatividad vigente relacionada con la prevención del acoso laboral.
- Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación del acoso laboral.
- Garantizar la conformación del Comité de Convivencia según los lineamientos

establecidos en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012.

- Asegurar el bienestar integral de sus colaboradores, contratistas y subcontratistas; la sana convivencia y el buen trato y; las relaciones armónicas y condiciones de trabajo dignas y equitativas mediante la participación activa del Comité de Convivencia en los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Custodiar la información recolectada y dar trámite oportuno a las quejas que puedan presentarse respecto al acoso laboral a través de Comité de Convivencia.

La violación de esta política se considera falta grave y, en consecuencia, la Alcaldía de Cubara deberá adoptar las correspondientes medidas disciplinarias de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley según sea el caso.

Esta política deberá contar con la firma del representante legal y deberá legalizarse de forma anual.

5.4.3. Política de Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas, Alcohol y Tabaco.

La Alcaldía de Cubará es una entidad de servicios integrales que reconoce la importancia de promover la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco, así como los efectos que producen para la salud y seguridad, deteriorando el bienestar de los colaboradores y la productividad, comprometiendo el desempeño profesional de los trabajadores de la entidad.

Dado lo anterior, se tomaron las siguientes directrices que serán acatadas por los empleados, contratistas, subcontratistas y visitantes de la empresa en todas sus sedes:

- Cumplir con la normatividad vigente relacionada con la prevención del consumo aplicable a la organización.
- Promover estilos de vida y hábitos saludables, que permitan generar factores protectores frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas incluyendo la vigilancia epidemiológica.
- Desarrollar actividades de promoción y control, mediante el establecimiento y desarrollo de un programa de prevención del consumo en el ámbito laboral.

- Realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para sustancias psicoactivas y/o alcohol en cualquiera de sus sitios de trabajo.
- Se prohíbe el consumo de alcohol y sustancia psicoactivas en las instalaciones de la empresa durante el desarrollo de las actividades a cargo de la Alcaldía de Cubará
- Se prohíbe presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.
- Se prohíbe la posesión de tabaco, sustancias alcohólicas y psicoactivas en las instalaciones de la empresa y durante el desarrollo de actividades a cargo de la Alcaldía de Cubará.
- Se prohíbe la venta de tabaco, sustancias alcohólicas y psicoactivas en las instalaciones de la empresa.

La violación de esta política, se considera falta grave y en consecuencia la Alcaldía de Cubará, podrá adoptar medidas disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley, según sea el caso.

5.5. Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.5.1. Objetivo General

El objetivo general es fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables para el desarrollo de las diferentes actividades de la empresa, cumpliendo de esta manera con la normativa nacional vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

5.5.2. Alcance

El alcance planteado para el SG-SST busca cobijar a todas las personas que hacen parte de la organización en cualquier rol desde el personal asistencial, personal administrativo, la alta gerencia, contratistas, subcontratistas, agentes internos, agentes externos y visitantes.

5.5.3. Objetivos específicos del SG-SST

Los objetivos específicos para el SG-SST de la Alcaldía de Cubará son:

1. Realizar inspecciones de seguridad en las cuales permitan identificar los actos y

condiciones inseguras previniendo así los accidentes de trabajo.

Método de Medición: Lista de chequeo de infraestructura y condiciones inseguras, matriz de verificación de acciones de mejora para los hallazgos encontrados en las inspecciones.

Método de Verificación: Verificar de manera presencial las listas de chequeo ejecutadas en la organización y revisar el seguimiento y gestión a los hallazgos encontrados cuales se han cumplido y cuáles no.

Meta: Garantizar el cumplimiento mínimo el 90% de las inspecciones programadas y el 95% del seguimiento y ejecución de los hallazgos encontrados.

2. Capacitar al personal de la empresa en tomas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de desarrollar sus labores con mayor seguridad.

Método de Medición: Plan de capacitación anual, listas de asistencia del cumplimiento de capacitaciones, evidencia fotográfica, material usado en las capacitaciones.

Método de Verificación: Verificar listas firmadas de capacitaciones, fotos y diapositivas de las capacitaciones.

Meta: Garantizar que el 90% de las capacitaciones programadas sean ejecutadas y que por lo menos el 80% de los empleados que asistan a ellas.

3. Realizar la identificación de los peligros evaluación y valoración de riesgos, involucrando todos los niveles de la organización incluyendo la divulgación de los mismos.

Método de Medición: Matriz de peligros, lista de chequeo de capacitación, formatos de auto-reporte, evidencia fotográfica y material de capacitación.

Método de Verificación: Verificar que la matriz se encuentre actualizada y firmada, la lista de asistencia con todo el personal, evidencia de divulgación y diapositivas.

Meta: Garantizar que el 100% del personal de la empresa conozca los peligros a los que está expuesto y que conozcan la información con respecto a la matriz de peligros.

4. Destinar los recursos necesarios para el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Método de Medición: Documento con presupuesto anual de SG-SST donde se especifiquen los recursos a utilizar.

Método de Verificación: Verificar que el presupuesto esté actualizado y firmado por el responsable y el empleador de la organización.

Meta: Garantizar que el empleador conozca, disponga recursos y apruebe el presupuesto estipulado para la implementación del SG-SST del año en vigencia.

5. Implementar el plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.

Método de medición: Formatos de simulacros, listas de asistencia a capacitaciones, evidencias fotográficas, material para capacitaciones, entre otros.

Método de Verificación: A medida que se vaya ejecutando el plan de emergencias se deberá verificar su proceso de ejecución conforme esté estipulado teniendo en cuenta las herramientas mencionadas anteriormente.

Meta: Garantizar el cumplimiento del 95% programado en el plan de emergencias.

6. Monitorear el desempeño anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST mediante las auditorias anuales.

Método de Medición: Formatos de auditoria, informes de auditoría entre otros.

Método de Verificación: Verificar que las auditorias planeadas se ejecuten en los tiempos planeados, que los formatos de auditoría sean diligenciados correctamente y que los informes sean claros y concisos con respecto al desempeño del sistema y verificar que éstos resultados sean conocidos por la Alta Gerencia.

Metas: Garantizar que el 100% de las auditorías programadas sean ejecutadas y realizadas correctamente.

7. La empresa debe establecer mecanismos para garantizar que los trabajadores dependientes, contratistas, subcontratistas y proveedores cumplan con todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, durante el tiempo en que tengan un vínculo con la entidad.

Método de Medición: Matriz de uso de EPP, lista de entre de EPP, lista de verificación, divulgación en los riesgos en los puestos de trabajo, evidencias fotográficas.

Métodos de Verificación: Verificar el correcto diligenciamiento de formatos de entrega EPP, evidencias fotográficas, lista de asistencia con su divulgación entre otros.

Meta: Garantizar que el 100% de la empresa cumpla con todas las normas de SST durante el tiempo de ejecución de sus labores en la organización.

8. Verificar y garantizar la correcta adquisición de todos los productos y servicios adquiridos por la empresa, así como el cumplimiento de las especificaciones que exige el Sistema de Gestión de manera eficaz.

Método de Medición: Verificar matriz de proveedores y contratistas, listas de chequeo de auditorías a contratistas, verificación de soportes del SG-SST.

Métodos de Verificación: Realizar visitas o solicitar documentación del SG-SST y alimentar la matriz de proveedores de igual manera con los contratistas de la organización que tengan todos los requerimientos en regla.

Meta: Garantizar que el 100% de los proveedores y contratistas de la empresa cumplan con los requerimientos que exige la organización en materia de SST.

9. Garantizar el diseño y ejecución de los indicadores que permitan evaluar la estructura del sistema, proceso y resultados de su aplicación. Cada indicador debe contar con una ficha técnica y se les debe hacer seguimiento para verificar su exactitud y eficacia.

Método de Medición: Matriz de indicadores (estructura, proceso y resultado) diligenciada con ficha técnica de cada indicador y matriz de seguimiento a planes de acción.

Método de Verificación: Verificar que la medición de los indicadores se realice de manera correcta en los tiempos estipulados en el plan de trabajo anual y sus soportes.

Meta: Garantizar que se cumpla el 100% de la medición de los indicadores en los tiempos establecidos por la empresa, verificando planes de acción que surjan de dichas mediciones.

10. Garantizar una correcta gestión del cambio tanto interno y externo sobre la base de las evaluaciones de seguridad y salud en el trabajo. Este objetivo será implementado mediante procedimientos que permitan contar con la información necesaria para modificar o corregir las condiciones laborales que den origen a riesgos o peligros.

Método de Medición: Formatos de evaluación de inspecciones de seguridad y planes de acción ejecutados en materia de SST y formatos de ejecución de procedimientos y programas de SG-SST (Matriz de gestión del Cambio).

Método de Medición: Verificar el correcto diligenciamiento de los formatos mencionados anteriormente y que tengan el respaldo suficiente de acuerdo a lo estipulado.

Meta: Garantizar el cumplimiento mínimo del 90% de las actividades programadas de la gestión del cambio en la organización.

11. Promover el mejoramiento continuo mediante la implementación y ejecución de las acciones preventivas y correctivas verificando su cumplimiento de acuerdo a lo estipulado, realizando seguimiento a los resultados.

Métodos de Medición: Formatos de acciones preventivas y correctivas en la organización, evidencias fotográficas, listas de asistencia entre otros.

Métodos de Verificación: Verificar el correcto diligenciamiento de las acciones preventivas y correctivas en las fechas estipuladas con evidencias y respaldo de las mismas.

Metas: Garantizar que el 80% de las acciones programadas se lleven a cabo.

12. Garantizar el cumplimiento del plan de trabajo anual.

Método de Medición: Cantidad de actividades realizadas sobre las actividades programadas.

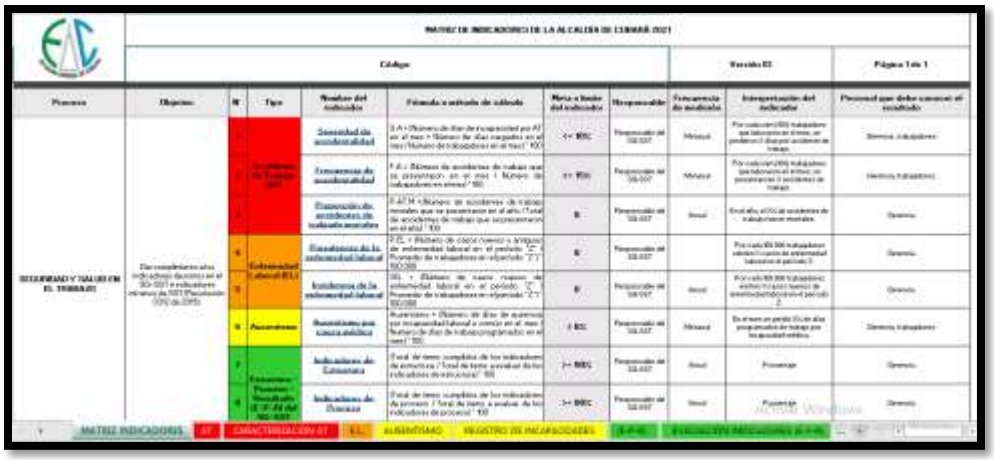
Métodos de Verificación: Actas, fotos o cualquier documento que queda servir de soporte de la implementación del plan.

Meta: Garantizar un porcentaje mínimo del 80% el plan de trabajo anual al finalizar el periodo.

5.6. Indicadores de del Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Para dar cumplimiento a los indicadores del SG-SST se elaboró una matriz en formato Excel en el que se establecieron lo indicadores que deberán seguirse y medirse de forma anual y mensual según la norma 0312 que deberá contar el SG-SST. Cabe señalar que esta matriz permitirá analizar los indicadores de forma individual tal como lo demuestra la siguiente imagen.

Figura 11. Matriz de Indicadores de la Alcaldía de Cubará



- **Indicadores de Accidentes de Trabajo (AT)**

1. **Severidad de Accidental**: Este indicador deberá medirse de forma mensual y se determinará por el número de accidentes de trabajo en el mes más el número de días cargados en el mes dividido por el número de trabajadores en el mes todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia y trabajadores.

Método de Cálculo

S.A = (Número de días de incapacidad por AT en el mes + Número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100.

2. **Frecuencia de Accidentalidad:** Este indicador deberá medirse de forma mensual y se determinará por el número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes dividido en número de trabajadores en el mes todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia y trabajadores.

Método de Cálculo

F.A = (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / Número de trabajadores en el mes) *100

3. **Proporción de accidentes de trabajadores mortales:** Este indicador deberá medirse de forma anual y se determinará por el número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año dividido por el total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia.

Método de Cálculo:

P.AT.M = (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100

- **Indicadores de Enfermedad Laboral (EL)**

4. **Prevalencia de la enfermedad laboral:** Este indicador deberá medirse de forma XX y se determinará por el número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" dividido por el promedio de trabajadores en el periodo de "Z" todo multiplicado por 100.000. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia.

Método de Cálculo:

P. EL = (Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio de trabajadores en el período "Z") * 100.000

5. **Incidencia de la enfermedad laboral:** Este indicador se determinará de forma anual y se determinará por el número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" dividido en el promedio de trabajadores en el periodo "Z" todo multiplicado por 100.000. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia.

Método de Cálculo:

I.EL = (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio de trabajadores en el período "Z") * 100.000

Indicadores de Ausentismo

6. **Ausentismo por causa médica:** Este indicador se determinará de forma mensual y se determinará por el número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes dividido por el número de días trabajado programados en mes todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia y trabajadores.

Método de Cálculo:

Ausentismo = (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

- **Indicadores Estructura- Proceso- Resultado (E-P-R) del SG-SST.**

7. **Indicadores de Estructura:** Este indicador se deberá medir de forma anual y se determinará por el total de ítems cumplidos de los indicadores de estructura dividido en el total de ítems a evaluar de los indicadores de estructura todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia.

Método de Cálculo:

(Total de ítems cumplidos de los indicadores de estructura / Total de ítems a evaluar de los indicadores de estructura) * 100

8. **Indicadores de Proceso:** Este indicador se deberá medir de forma anual y se

determinar por el total de ítems cumplidos de los indicadores de proceso dividido en el total de ítems a evaluar de los indicadores de proceso todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia.

Método de Cálculo:

(Total de ítems cumplidos de los indicadores de proceso / Total de ítems a evaluar de los indicadores de proceso) * 100

9. **Indicadores de Resultado:** Este indicador se deberá medir de forma anual y se determinará por el total de ítems cumplidos de los indicadores de resultado divido en el total de ítems a evaluar de los indicadores de resultados todo multiplicado por 100. El resultado de este indicador deberá ser informado por el responsable del SG-SST a la gerencia.

Método de Cálculo:

(Total de ítems cumplidos de los indicadores de resultado/ Total de ítems a evaluar de los indicadores de resultado) * 100.

5.7. Direccionamiento Jurídico y Matriz de Identificación de Requisitos Legales del SG-SST

El direccionamiento jurídico propuesto para la aplicación de SG-SST en el Alcaldía de Cubará se encuentra definido en la Matriz de Identificación de Requisitos Legales, cuyo compendio cuenta con toda la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales deberán cumplir todas las entidades y empresas que funcionen en el territorio colombiano. Por tanto, es de vital importancia que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpla con todas las normativas exigidas e incluidas en dicha matriz legal. Cabe agregar que todos los colaboradores de la Alcaldía deberán trabajar en pro de la misma teniendo en cuenta la actualización de este documento, cuya acción deberá efectuarse de forma anual o cuando surja una nueva normativa.

Con la elaboración de la matriz legal, se buscará realizar un seguimiento y cumplimiento de las normativas que involucra su organización, planta física y prestación de servicios, así como aquellos agentes externos e internos que hagan parte de la entidad e influyan en el desarrollo de sus actividades.

Es relevante señalar que todas las normativas que conforman la matriz legal de la Alcaldía de Cubará tendrán igual relevancia dado que deberán cumplirse a cabalidad y actualizarse anualmente en caso del surgimiento de normativa alguna, además deberá incluirse junto a las demás leyes, decretos y circulares que conformen este marco legal.

Entre las normativas que conforman esta matriz legal se encuentran aquellas referentes al acondicionamiento de instalaciones y equipos de trabajo; medidas sanitarias; disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo; salud ocupacional y riesgos laborales además de los decretos 1443 de 2014 referentes al SG-SST, 1072 de 2015 con el que se da cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Resolución 0312 de 2019 con el cual se establecieron los estándares mínimos del SG-SST adicionando el decreto 676 de 2020 y la resolución 666 de 2020 respecto a los protocolos generales de bioseguridad que deberá aplicar la alcaldía ante la pandemia del Coronavirus COVID-19.

Entre las normativas y resoluciones que se incluyeron en la matriz legal refirieron en su mayoría a las nuevas medidas en SST con la presencia del virus Covid-19:

- Resolución 844 de 2020
- Resolución 2230 de 2020
- Resolución 385 de 2020
- Circular 9 de 2021
- Resolución 223 de 2021
- Circular 22 de 2021

Figura 12. Matriz Legal en materia SG-SST para la Alcaldía de Cubará

5.8. Matriz de Riesgos y Peligros

La matriz de riesgos y peligros es un elemento primordial del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo que permite la identificación todos los peligros y riesgos que tiene una empresa conforme a los procesos y cargos de sus empleados, cuyo personal se encuentra expuesto.

La finalidad de contar con una matriz de riesgos y peligros es analizar toda la gestión que se encuentra efectuando una empresa en la actualidad respecto a los peligros y riesgos a los cuales se encuentra expuesto los trabajadores de una entidad. A partir de su identificación y reconocimiento de cada uno de los existentes, se permitirá plantear un plan de mejoramiento de las condiciones encontradas en su planta física, equipos y afectaciones que pudiesen perjudicar al personal y de esta manera, evitar la aparición de una enfermedad laboral y/o accidente de trabajo controlando todos los peligros y riesgos identificados dentro de las instalaciones o sedes pertenecientes a la Alcaldía de Cubará.

La respectiva matriz de peligros y riesgos elaborada para la Alcaldía de Cubará se basó en la Guía Técnica Colombiana GTC 45, normativa elemental para la valoración de riesgos y peligros en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a la matriz elaborada, se encontraron riesgos tales como:

Riesgo Biológico: se pudo notar que dicho riesgo se hizo manifiesto por parte de los empleados debido a la presencia del virus COVID-19 al encontrarse en contactos el aire, personas y superficies cuyos efectos en los empleados serían fatiga, cansancio, malestar general, dolor de garganta, dolor muscular e inflamación en las articulaciones entre otras.

Riesgo Biomecánico: se notó que estuvo relacionado con las posturas prolongadas que realizan los empleados, la carga dinámica por movimientos repetitivos y esfuerzo visual. Entre los posibles efectos que causarían este riesgo se encuentran las lesiones en el sistema musculo esquelético, fatiga, alteraciones en el sistema muscular, lumbar, dorsal, cervical y sacras, incluyendo dolores de cabeza, mareos, visión borrosa y enrojecimiento de ojos.

Condiciones de Seguridad: Este riesgo fue evidenciado entre los trabajadores de la entidad cuyas fuentes mencionadas refirieron a la exposición de robos, asaltos y atentados lo que podría ocasionar estados de estrés/ansiedad, heridas y muerte. De otro lado se mencionaron otras condiciones como el mal estado de equipos, sillas, mesas, escritorios y armarios podrían causar golpes, heridas y contusiones y la participación en accidentes de tránsito, ésta última mencionada por empleados que realizan desplazamientos a las veredas

pertenecientes al municipio.

Riesgo Eléctrico: Este riesgo fue manifestado entre los trabajadores debido a la presencia de equipos en mal estado, sistema eléctrico de las oficinas en mal estado y cableados sueltos, cuyos efectos pueden causar una electrocución del personal y daños en la estructura física de la entidad.

Fenómenos Naturales: Este riesgo fue mencionado entre los trabajadores debido a la propensión de presenciar eventos naturales como precipitaciones, lluvias y rayos.

Riesgos Físicos: Este riesgo fue evidenciado entre el personal al manifestar una iluminación deficiente entre las oficinas lo que causa fatiga visual, cefalea, disminución de la destreza y precisión.

Riesgos Locativos: Respecto a este riesgo mencionado por el personal refirieron a superficies de trabajo irregular y condiciones de aseo y orden.

Riesgos Mecánicos: Este riesgo mencionado por el personal de la Alcaldía refirió al manejo de herramientas menores (Tijeras, lapiceros, bisturí, grapadora, guillotina, sacaganchos, otras herramientas).

Riesgo Psicosocial: Este riesgo fue manifiesto entre los trabajadores cuyas causas refirieron a factores extralaborales como hechos sociales, familiares e individuales, así como los factores intralaborales correspondientes a las condiciones en las que son realizadas dicha actividad laboral.

Riesgo Químico: Este riesgo se manifestó entre los trabajadores de la entidad al encontrarse en contacto con sustancias tales como medicamentos, insecticidas agrícolas y pecunarios, lo cual puede provocar efectos como heridas, infecciones, intoxicación y alergias.

Una vez identificados los riesgos mencionados por el personal de la Alcaldía de Cubará se determinó que los riesgos más recurrentes entre los empleados refirieron a los tipos biomecánico, psicosocial y condiciones de seguridad.

De otro lado, los cargos que tuvieron una calificación aceptable y que deberán contar con un control del específico son:

Cuadro 30. Riesgos de Cargos y Correctivos de la Alcaldía de Cubará

Cargo	Riesgo	Correctivos
Alcaldesa	Biomecánico	Distanciamiento Social

	Psicosocial Biológico Condiciones de Seguridad	Uso de Tapabocas Capacitación en riesgo biomecánico, manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico Covid-19.
Apoyo Jurídico Comisaría de Familia	Biológico Condiciones de Seguridad Psicosocial	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Pausas activas, capacitación en riesgo psicosocial, programas de bienestar.
Apoyo Psicosocial-Comisión de Familia	Biológico Psicosocial Biomecánico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Pausas activas, capacitación en riesgo psicosocial, programas de bienestar. Capacitación en riesgo biomecánico, manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico Covid-19.
Apoyo a Secretaria de Planeación Secretario de Planeación de Obras Públicas Apoyo Planeación, Banco de Proyectos.	Biológico Biomecánico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Capacitación en riesgo biomecánico, manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico Covid-19.
Apoyo Secretaria de Planeación- Profesional Universitario	Biológico Biomecánico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Capacitación en riesgo biomecánico, manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico, Covid-19.
Auxiliar Administrativo	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Auxiliar Administrativo-Almacenista	Biológico Biomecánico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Capacitación en riesgo biomecánico,

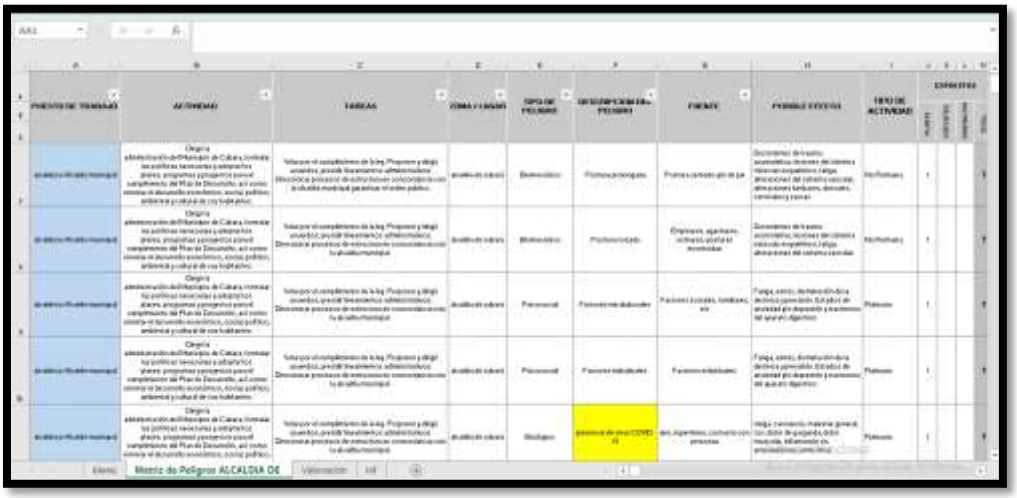
		manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico, Covid-19.
Inspector de Policía	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Conductor	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Conductor Compactador	Biológico Biomecánico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Capacitación en riesgo biomecánico, manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico, Covid-19.
Auxiliar Administrativo-Banco de Proyectos- Secretaría de Planeación	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Auxiliar Administrativo-Auxiliar Contable	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Técnico Operativo en USP-Técnico Operativo	Biológico Biomecánico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas Capacitación en riesgo biomecánico, manipulación de cargas, capacitación en riesgo biológico, Covid-19.
Auxiliar Administrativo-Bibliotecaria- Archivo, Correspondencia y Atención al Usuario.	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Gerente Unidad de Servicios públicos	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Secretario de Gobierno y Desarrollo	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Ing. Apoyo CMGRD	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas

Operario de Aseo, Servicios Generales, Auxiliar de Servicios Generales, Auxiliar de Servicios Generales. Operario de Jardinería.	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Apoyo Oficina Jurídica, Asesora Judicial. Apoyo a la Gestión, Apoyo Jurídico.	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Apoyo a la secretaría de gobierno: danzas, deportes, SGSST, Monitora de baloncesto, coordinador de deportes, Coordinadora Casa Lúdica. Sepulturero.	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Adm. Sisben y B.D. Régimen Subsidiado, Apoyo auditoría Régimen subsidiado	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Monitor de transporte escolar. Mecánico y conductor. Operador de maquinaria	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Asistente Agrícola. Asuntos Indígenas. Apoyo Agrícola. Apoyo discapacidad.	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Apoyo a salud Publica. Nutricionista Salud Pública. Psicología salud pública. Medico a la salud pública.	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Ingeniero Ambiental, Manejo ambiental	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Técnico de restauración paisajística, Jardinero,	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas

pantanero.		
Enlace Indígena FAI, Enlace PTMC familias en acción, Enlace victimas	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Auxiliar de Enfermería	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Secretario de gobierno y Desarrollo Social	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Comunicadora Social, Periodista	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Coordinador de Centro de protección Centro Día	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas
Operario de alcantarillado	Biológico	Distanciamiento Social Uso de Tapabocas

Una vez conocidos los riesgos y correctivos de los cargos que hacen parte de la Alcaldía municipal de Cubará, la entidad deberá trabajar en todos los riesgos y peligros encontrados e implementación de medidas de control y seguridad posteriores para para contar con todos los riesgos identificados y controlados y poder de esta manera prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Figura 13. Matriz de Identificación de Riesgos y Peligros de la Alcaldía de Cubará



5.9. Manual de SG-SST

El Manual SG-SST propuesto para la Alcaldía de Cubará será la herramienta mediante el cual se integrará toda la actividad preventiva de la organización en su sistema de gestión y sus actividades en todos los niveles jerárquicos.

En esta medida, el propuesto Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la entidad, permitirá establecer, mantener y definir su estructura y funcionamiento con el propósito de describir los elementos que hacen parte del sistema; proporcionar la orientación sobre documentación relacionada con el sistema; establecer pautas para la seguridad y salud de todos los trabajadores; desarrollar acciones y criterios de actuación para la actividad preventiva de la organización a fin de cumplir con la normativa del SST; prevenir o minimizar los riesgos a los que están expuestos todos los empleados de los diferentes cargos; implementar y mejorar el SG-SST y; asegurar la política del Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Alcaldía del municipio de Cubará.

El Manual SG-SST propuesto para la Alcaldía de Cubará abordará la prevención de enfermedades laborales, protección y promoción de salud de los trabajadores cuya implementación se ejecutará por etapas siguiendo los principios del Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) incluyendo la política SST para la entidad, su organización, planificación, evaluación, auditoria y acciones de mejorar.

Figura 13. Manual SG-SST para la Alcaldía de Cubará

5.10. Manual para Contratistas con énfasis en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Manual de Contratación para contratistas o subcontratistas será la herramienta con la que se llevarán a cabo los procesos de contratación que efectuará la Alcaldía de Cubará siguiendo el Decreto 1082 de 2015, en el que se exige el manejo de esta normativa por parte de entidades estatales y/o territoriales a nivel nacional.

Mediante la aplicación de este manual, la Alcaldía de Cubará contará con directrices en materia de gestión contractual especialmente en la celebración de contratos y convenios que deberá gestionar contratistas encargados del proceso dentro de la entidad.

Cabe agregar que el manual de contratación establecido para la Alcaldía de Cubará, detalla el procedimiento de toda la gestión precontractual, contractual y poscontractual, así como los requisitos que solicita cada uno de los mencionados. En este caso, se abordarán los contratos seleccionados por licitación pública, selección abreviada y concurso de méritos además del manejo de otros contratos como el de mínima cuantía y contratación directa y/o consultoría.

El manual de contratación también incluye las responsabilidades que deberán tener presente los contratistas o subcontratistas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyo propósito es la prevención de incidentes, emergencias o accidentes desde su contratación y durante la ejecución de actividades programadas para el personal seleccionado y establecido en los contratos de obra pública, prestación de servicios, mínima cuantía o contratación directa, que incluye a todo el personal de la Alcaldía de Cubará, sus instalaciones, equipos, normas y todos los procedimientos que deberán seguir los contratistas o subcontratistas empleados por la entidad.

Figura 14. Manual de Contratación para Contratistas

MANUAL
CONTRATACIÓN DE LA
ALCALDÍA DE CUBARÁ
MANUAL DE CONTRATACION
ALCALDIA ESPECIAL DE CUBARA
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ
ALCALDIA ESPECIAL DE CUBARÁ
OFICINA ASESORA JURIDICA CONTRATACIÓN

Capítulo 6

6. Conclusiones

De acuerdo a los resultados del diagnóstico inicial con base a la Resolución 0312 del 2019, que refiere al cumplimiento de los estándares mínimos en materia de SST cuya evaluación se realizó durante el mes de marzo de 2021 se pudo notar que la entidad tuvo un porcentaje de cumplimiento del 4,5%, cuyo estado determinó un carácter critico debido a la ausencia de aplicación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro la Alcaldía de Cubará, cuyo resultado requiere modificarse visto que la entidad cuenta 88 empleados aproximadamente y presta un servicio administrativo público a todos los habitantes del municipio de Cubará. A pesar que se implementaron algunos criterios referentes a recursos, gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y gestión de la salud, los criterios restantes quedaron sin aplicar, por lo que resulta deficiente dado que la implementación del SGSST debe contar con margen de aplicación parcial.

Mediante el estudio y valoración de los riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la Alcaldía de Cubará siguiendo la Guía Técnica Colombiana GTC 45, se pudo notar que actualmente la mayoría de empleados se encuentran expuestos a un riesgo biológico debido a su exposición al Covid-19 cuyos correctivos que se emplearían corresponderán al uso de tapabocas, distanciamiento social y vacuna. Entre otros riesgos que exteriorizaron algunos empleados refirieron a los riesgos biomecánico, psicosocial y condiciones de seguridad. Cabe señalar, que la entidad deberá trabajar en aquellos riesgos identificados y establecer mecanismos de control para evitar posibles accidentes y enfermedades laborales entre los empleados de la Alcaldía de Cubará.

A partir del reconocimiento del estado inicial de aplicación del SGSST en entidad, se elaboró un plan de implementación proyectado para un lapso de 6 meses iniciando en el mes de junio hasta diciembre del 2021, con el objetivo de efectuar todos los correctivos necesarios para que la entidad cumpla a cabalidad con todo exigido en la Resolución 0312 de 2019. El plan propuesto se encuentra estructurado según el ciclo PHVA, en el que cada fase deberá efectuarse en un lapso superior 2 meses para lograr un estado aceptable al finalizar el plan de implementación proyectado. Es relevante mencionar que para efectuar

el Plan de Trabajo Anual se requerirán de recursos humanos, técnicos, financieros y locativos antes y durante su ejecución dado que es de vital importancia que el SGSST pueda continuar con el Ciclo Anual establecido.

El direccionamiento estratégico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Alcaldía de Cubará se basará en políticas institucionales que se diseñaron con el fin de incentivar entre los trabajadores una cultura de seguridad y salud en el área de trabajo.

Entre las políticas que se diseñaron correspondieron a una política de seguridad y salud en el trabajo en el que se reconoció la importancia del talento humano en dicha organización; una política de prevención laboral en la que se promoverá un ambiente de trabajo adecuado, una sana convivencia, tolerancia, compañerismo y respeto entre los trabajadores de la entidad incluyendo una política para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

Con el planteamiento de estas políticas se proyectaron objetivos que se tendrán en cuenta al momento de implementar el SGSST garantizando unas condiciones de trabajo seguras y saludables para el desarrollo de actividades cuyo alcance es cobijar a las todas las personas que hacen parte de la organización de la Alcaldía de Cubará. Debe agregarse que cada objetivo específico establecido para el SGSST cuenta con un modo de medición, modo de verificación y una meta que permita garantizar su cumplimiento, seguimiento y ejecución del mismo.

Se proporcionó un sustento jurídico para la aplicación del SG-SST, cuyas normativas se detallaron en una matriz de identificación de requisitos legales en la que se incluyeron y actualizaron todos los decretos y resoluciones referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo. Con la aplicación de esta matriz se realizará un seguimiento y cumplimiento de cada norma, las cuales involucran a la organización en general, su planta física, prestación del servicio y el personal que labora en esta entidad. Entre las normativas que hacen parte de esta matriz refieren a planta física, medidas sanitarias, salud ocupacional, riesgos laborales y disposiciones de higiene y seguridad en el trabajo y Covid-19.

La Alcaldía de Cubará contará con un manual SG-SST para los contratistas y/o subcontratistas en materia de gestión contractual con el propósito de guiar los procesos contratación que realice dicha entidad. El manual de contratación establecido detalla el procedimiento de toda la gestión precontractual, contractual y poscontractual así como los

requisitos que requiere cada contrato especialmente aquellos seleccionados por licitación pública, selección abreviada y concurso de méritos, incluyendo los contratos de mínima cuantía y contratación directa. Uno de los aportes de este manual es su orientación hacia la seguridad y salud en el trabajo por parte de los contratistas, dado que incluyen aquellas responsabilidades y propósitos que deberá tener presente el empleador para la prevención de accidentes e incidentes laborales durante la ejecución de cualquier actividad efectuada por la Alcaldía de Cubará.

El Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán gran preponderancia en su aplicación dado que será la herramienta con la cual se definirá su estructura organizacional, establecerá los elementos que lo conforman y las pautas que deberán aplicarse para la seguridad y salud de todos los trabajadores que laboren en la entidad. Asimismo, plantea las acciones y criterios de actuación frente al cumplimiento de la normativa en materia de SST, la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales que puedan ocurrir al personal que realice cualquier actividad dentro de la entidad. El Manual SG-SST se ejecutará siguiendo las etapas del Ciclo PVHA incluyendo la política SST y los procesos de planificación, evaluación, acciones correctivas y auditoría.

6.1. Recomendaciones

- Se recomienda actualizar los formatos que se crearon en el 2018-2019. Para ello, se creó una carpeta que incluye la documentación existente para que el responsable en la implementación de SG-SST asignado por la Alcaldía de Cubará realice la actualización de cada formato y de esta manera pueda ser un insumo para ejecutar todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el 2021.
- Se recomienda que la política sea firmada por el representante legal de la Alcaldía, así como la socialización de la misma entre el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso cíclico anual, lo cual implica una actualización constante para todo el plan propuesto incluyendo sus actividades y documentación empleada para su aplicación e implementación del sistema.

Bibliografía

ARL Sura. (2018). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Bogotá: ARL Sura.

Alcaldía de Cubará. (2019). *Plan de Gobierno "Todos por Cubará 2020-2023"*. Cubará: Alcaldía de Cubará. Recuperado de https://alcaldia-cubara-en-boyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldia-cubara-en-boyaca/content/files/000232/11577_plan-de-gobierno-aura-tegria.pdf

Alcaldía de Cubará. (11 de abril de 2021). *cubará-boyaca.gov.co*. Recuperado de cubará-boyaca.gov.co: http://www.cubara-boyaca.gov.co/tema/municipio

Cámara de Comercio de Bogotá. (11 de abril de 2021). *ccb.org.co*. Recuperado de ccb.org.co: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.ccb.org.co%2Fcontent%2Fdownload%2F186680%2F3146857%2Ffile%2FAnexo%25206%2520Requisitos%2520del%2520SG-SST.pdf&psig=AOvVaw2v4enBYqsQabT2pVoKSmXw&ust=1618282037163000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKEwjGqI

Casas, C. (2014). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST según los lineamientos del Norma NTC OHSAS 18001:2007 para el Palacio Municipal Pedro Antonio Ardila Mateus.* Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander.

Falla, P., & Guarnizo, A. (2018). *Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en direcciones y repuestos las RRR S.A.S bajo los lineamientos de la Norma ISO 45001:2018.* Bogotá.

Función Pública. (11 de abril de 2021). *funcionpublica.gov.co*. Recuperado de funcionpublica.gov.co: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77352

Hernández Ariza, L. D. (2018). *La planeación estratégica como herramienta garante de Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo efectivos en la Pymes de Colombia.* Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

ICONTEC. (2011). *Gestión de Riesgo: Principios y directrices.* Bogotá: ICONTEC.