



# **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023**

## **MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA**

### **ENERO 2023**

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>PROPÓSITO</b> .....	5
DEFINICIONES .....	6
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	9
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	17
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
3.3 ALCANCE .....	17
4. MARCO INSTITUCIONAL .....	18
4.1 MISIÓN.....	19
4.2 VISIÓN .....	19
4.3 POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	19
4.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	20
4.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO .....	20
5.ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	22
5.1 ORGANIZACION Y RECURSOS DEL SG-SST .....	22
5.2 COMITÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	23
5.3 DIAGNÓSTICO DE SALUD.....	27
5.4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.....	28
5.5 SUBPROGRAMAS DE GESTIÓN .....	29
• PVE Riesgo Desórdenes Músculo Esquelético (DME):.....	29
• PVE Riesgo Cardiovascular: .....	29
• PVE Psicosocial: .....	30
5.6 PLAN Y BRIGADA DE EMERGENCIAS .....	32
5.7 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL .....	33



5.8. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	33
Indicador de estructura.....	33
<b>Ausentismo Laboral</b> .....	34
5.9 CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	35

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





## **INTRODUCCIÓN**

La población trabajadora corresponde a una proporción muy importante del número de habitantes de un país y su salud es pilar fundamental para un adecuado nivel de producción.

Los equipos, las condiciones técnicas y ambientales de trabajo tales como: iluminación, ventilación, confort térmico, diseño puesto de trabajo, entre otros, influyen sobre la salud y seguridad individual y colectiva y el estado socioeconómico de los individuos, su autoestima, bienestar y posibilidades de desarrollo adecuado de su núcleo familiar y social.

En virtud de lo anterior El Gobierno Nacional a partir de la Ley 90 de 1946 demostró interés por la atención de accidentes y enfermedades de origen laboral, dicho compromiso se ha fortalecido con el paso del tiempo, adaptándose a los cambios de los sectores y el progreso del país, es por esto que los Ministerios de Salud y de Trabajo han emitido normas en materia de *Seguridad y Salud en el Trabajo* que buscan mantener en el mejor estado la salud de los trabajadores en sus ocupaciones, estandarizando medidas de acción, procedimientos y programas que permitan evidenciar disminución de casos de accidentalidad y enfermedad producto de la exposición a riesgos asociados al trabajo.

Es así como el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos, contratistas, y visitantes en las distintas áreas de trabajo definidas dentro del alcance del SG-SST; con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad, y salud en el trabajo y el medio ambiente laboral. Estas actividades deben ser desarrolladas en forma integral y de carácter interdisciplinario, enmarcadas en las normas que rige la legislación colombiana, Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la demás legislación colombiana vigente en la materia.

El ministerio de Minas y Energía es consciente de que la salud de los trabajadores, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad de la entidad, en su productividad, su solidez y en el desarrollo institucional, para esto se estructuró y desarrolla el Sistema Gestión de Seguridad y salud tendiente a establecer la aplicación de una serie de actividades encaminadas a determinar el diagnóstico de condiciones de salud y a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en los servidores y colaboradores del Ministerio de Minas y Energía, por medio del desarrollo de los subprogramas de

Página 4 de 35

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



vigilancia epidemiológicas, entre los cuales destacamos el psicosocial, desordenes musculo esqueléticos (DME) y cardiovascular, así como los programas orientados al cuidado y auto-cuido de la salud. Todo esto con el fin de disminuir tanto la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades labores como mitigar el impacto que estos puedan causar en la salud de las personas.

## **PROPÓSITO**

El presente documento describe la estructura y los lineamientos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, bajo los nuevos requisitos. El SG-SST se desarrolla bajo los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión dispuesto por Gobierno Nacional bajo el Decreto 1499 de 2017 y la *Legislación Colombiana* aplicable a las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Ley 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el modelo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), modelo que proporciona al Ministerio de Minas y Energía un marco para la planificación de lo necesario para disminuir los riesgos asociados al desarrollo de las actividades de los servidores, contratistas y colaboradores.

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



## DEFINICIONES

- **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Artículo 3°, Ley 1562 de 2012).

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Alta dirección:** Persona/grupos de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Comité Paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.
- **Condiciones de Salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.



- **Enfermedad Profesional:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables e los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.



- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete la organización.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Riesgo Ocupacional.** Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Este Sistema 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 salud en el trabajo
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.





## 2. MARCO LEGAL

La Legislación Colombiana más relevante en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se puede visualizar en las siguientes Leyes, Decretos y Resoluciones:

- **Resolución 0312 de 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes., decreta:

**Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura:** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Artículo 2. Objeto:** La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

**Artículo 3. Los Estándares Mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u**



**oficios:** Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecúa, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares.

- **Decreto 1072 de 2015**, por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) decreta:

**Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación.** El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

**Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (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.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

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



**Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).**

**Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

**Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.** El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

**Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.** Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo
2. Sustitución
3. Controles de Ingeniería
4. Controles Administrativos
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo

**Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.** El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

**Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.** El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.



**Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones.** El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

**Artículo 2.2.4.6.28 Contratación.** El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

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

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

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

**Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones.** El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

**Artículo 2.2.4.6.37. Transición.** 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, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1º de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación

**Artículo 2.2.4.6.38. Constitución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen todas las entidades, tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Resolución 1016 de 1989**, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, en sus artículos establece:
  - **Artículo 1.** todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.
  - **Artículo 2.** El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
  - **Artículo 4.** El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control”.
  - **Artículo 10.** Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.
  - **Artículo 11.** El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores

Página 13 de 35

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores”.

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

- **Artículo 2.** Son obligaciones del Patrono:

Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.

- a) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo con las normas establecidas en la presente Resolución.
  - b) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.
  - c) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.
  - d) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.
  - e) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.
  - f) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
- **Ley 9 de 1979** Por la cual se dictan medidas sanitarias y algunas disposiciones en el Título III: Salud Ocupacional.





- **Artículo 80.** Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:
  - ✓ Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
  - ✓ Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
  - ✓ Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.
  - ✓ Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
  - ✓ Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.
  
- **Artículo 81.** La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.
  
- **Artículo 82.** Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.
  
- **Artículo 111.** En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.
  
- **Artículo 122.** Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.
  
- **Artículo 123.** Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.
  
- **Artículo 124.** El Ministerio de Salud reglamentará la dotación, uso y la conservación de los equipos de protección personal.



- **Artículo 125.** Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica
- **Artículo 126.** Los programas de medicina preventiva podrán ser exclusivos de una empresa o efectuarse en forma conjunta con otras. En cualquier caso, su organización y funcionamiento deberá sujetarse a la reglamentación que establezca el Ministerio de Salud
- **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
  - **Artículo 1.** De la gestión del riesgo de desastres. La gestión del riesgo de desastres, en adelante la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.
  - **Artículo 2.** De la responsabilidad. La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano.  
En cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo, entendiéndose: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
  - **Artículo 8º.** Integrantes del Sistema Nacional. Son integrantes del sistema nacional:
    1. Las entidades públicas. Por su misión y responsabilidad en la gestión del desarrollo social, económico y ambiental sostenible, en los ámbitos sectoriales, territoriales, institucionales y proyectos de inversión.
    2. Entidades privadas con ánimo y sin ánimo de lucro. Por su intervención en el desarrollo a través de sus actividades económicas, sociales y ambientales.





### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar, implementar y realizar seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en cumplimiento de la normatividad legal vigente con el fin de promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo en el Ministerio de Minas y Energía, preservar el estado de salud, bienestar físico, mental y social de los funcionarios, adicionalmente la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los peligros, evaluar, valorar e intervenir los factores de riesgo presentes en las actividades que desarrollen los funcionarios, contratistas y demás que intervengan en el cumplimiento de la misión de la entidad.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Proteger la seguridad y salud de todos los funcionarios, mediante la mejora continua del SG-SST y la prevención de accidentes y en enfermedades laborales.

#### 3.3 ALCANCE

El *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)* está dirigido a todos los funcionarios que se encuentre vinculados a la entidad mediante provisionalidad, carrera y libre nombramiento y remoción, asimismo, incluye a contratistas, personal en comisión y pasantes que desarrollen actividades para el *Ministerio de Minas y Energía*.



#### 4. MARCO INSTITUCIONAL

El *Ministerio de Minas y Energía* se crea a raíz de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), ante esta situación, el Gobierno Nacional diseñó un plan para la defensa y el fomento de las industrias existentes, buscando el aprovechamiento de los recursos naturales y el desarrollo de otras fuentes de producción.

Decreto 968 del 18 de mayo de 1940 estableció por primera vez el Ministerio de Minas y Petróleos y al mismo tiempo modificó la organización del Ministerio de la Economía Nacional. Durante los años siguientes el Ministerio fue reestructurado mediante el Decreto 0464 de 1951, el Decreto 0481 de 1952, el Decreto 636 del 10 de abril de 1974 con el cual se modifica el nombre del Ministerio de Minas y Petróleos por el de Ministerio de Minas y Energía, el Decreto 2119 del 29 de diciembre de 1992, el Decreto 0070 de 2001, el Decreto 520 de 2003, el Decreto 0381 del 16 de febrero de 2012, el Decreto 1617 del 30 de julio de 2013.

Con el fin de establecer el nuevo marco institucional requerido, la reorganización del Ministerio de Minas y Petróleos se convirtió en un propósito fundamental. La Ley 2 de 1973 concedió al poder ejecutivo las facultades necesarias para reorganizar el sector minero energético, otorgando al Gobierno los elementos y medios indispensables para el cumplimiento cabal de sus funciones como promotor y responsable del desarrollo óptimo de los recursos naturales renovables y no renovables destinados al abastecimiento energético del país.

Durante todos estos años, muchas personas han contribuido con la gestión del Ministerio de Minas y Energía, conformando un gran equipo humano y técnico que ha trabajado de la mano para generar el crecimiento y desarrollo del sector más importante de la economía nacional.

#### NATURALEZA JURÍDICA

<b>NIT</b>	899.999.022-0
<b>Razón Social</b>	Ministerio de Minas y Energía.
<b>Dirección</b>	Calle 43 N 57 – 31



<b>Ciudad</b>	Bogotá D.C.
<b>Teléfono</b>	2 200 300
<b>Actividad Económica</b>	Empresas dedicadas a actividades ejecutivas de la administración pública en general incluye ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local.
<b>Código de la actividad económica</b>	1751201
<b>Administradora de riesgos laborales</b>	Positiva Compañía de Seguros S.A. /ARL

#### **4.1 MISIÓN**

Formular y adoptar políticas dirigidas al aprovechamiento sostenible de los recursos mineros y energéticos para contribuir al desarrollo económico y social del país.

#### **4.2 VISIÓN**

El Ministerio de Minas y Energía será reconocido por la formulación de políticas que garanticen el desarrollo y aprovechamiento eficiente de los recursos mineros y energéticos en Colombia, su explotación, abastecimiento y exportación de sus excedentes, trabajando con eficiencia, innovación, calidad en su gestión y promoción de la responsabilidad social y ambiental.

#### **4.3 POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

En cumplimiento del marco legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por el Ministerio de Trabajo y declara su compromiso de proteger, promocionar,

Página 19 de 35

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



consultar, participar y mantener el estado de salud y seguridad de los funcionarios, contratistas, y actores que intervienen en la ejecución de los procesos, procurando conservar su integridad física y mental mediante la responsabilidad de propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de todos los niveles de la entidad, a través de actividades encaminadas al autocuidado, fomentar una cultura preventiva, promoción de calidad de vida y prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, accionando la continua identificación, evaluación y control de los riesgos, alcanzando altos niveles de calidad, eficaces y eficientes que aporten el mejoramiento continuo mediante el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta política hace parte del sistema de gestión del ministerio, será revisada anualmente y comunicada a todos los servidores y colaboradores

#### **4.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Ver anexo organigrama

#### **4.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO**

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal aprobada de 305 empleos, y 16 empleos de planta temporal, la cual, al iniciar la presente vigencia, se encuentra conformada y provistas, como se refleja a continuación.

<b>A. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Directivo (ministro, Viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, Subdirectores)	14	4.59%



Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	28	9.18%
Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	134	43.93%
Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	16	5.24%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	68	22.29%
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>85,24%</b>

A la fecha de la elaboración del presente documento en el nivel asesor se encuentran vinculados 28 servidores públicos que representan el 9.18% aproximado de la planta provista. El 43.93% aproximadamente son empleados del nivel profesional, el 5.24% pertenecen al nivel técnico y el 22.29% al nivel asistencial. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles Asistencial y Profesional.

<b>B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO</b>		
<b>GENERO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Mujeres	133	51.15%
Hombres	127	48.85%
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Por género, el 48.85% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son hombres, con un total de 127 cargos provistos con este género y el 51.15%, esto es, 133 cargos, están siendo ocupados por mujeres

<b>C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD</b>		
<b>RANGO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
22 a 32 años	32	12.31%
33 a 43 años	78	30.00%



44 a 54 años	71	27,31%
55 o más	79	30,38%
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido de 55 años o más es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 30.38%, son 79 empleados los que se encuentran incluidos en este rango. En contraposición, la población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 32 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el 12.31%.

## **5. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **5.1 ORGANIZACIÓN Y RECURSOS DEL SG-SST**

➤ **RECURSOS HUMANOS:** Para el caso del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra delegado en la Subdirección de Talento Humano, la planeación, administración y desarrollo de las actividades del SGSST, del cual es responsable La Subdirectora de Talento Humano con el apoyo de un profesional especializado en seguridad y salud en el Trabajo.

Por otra parte, la gestión se apoya con contratistas de la Subdirección de Talento Humano, y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliados los servidores y contratistas, suministrará el apoyo de los profesionales necesarios para la asesoría en la estructuración, desarrollo e implementación de los diferentes subprogramas de vigilancia epidemiológicos y demás que se desarrollan en el Ministerio.

El Ministerio de Minas y energía cuenta con los Comités de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y la Brigada de Emergencias los cuales están conformados por servidores y contratistas.

➤ **RECURSOS FINANCIEROS:** Desde el equipo de trabajo se efectúa la planeación presupuestal en forma anual para el desarrollo del plan anual de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo (ver anexo 1). Los recursos para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión se realizan por medio del presupuesto del plan de bienestar, a su vez se cuenta con la reinversión de los recursos aportados a la



Administradora de Riesgos Laborales y los recursos de reinversión por el corredor de seguros que se encarga de vigilar el cumplimiento de las actividades de la ARL.

➤ RECURSOS FISICOS Y TECNOLOGICOS: la Entidad cuenta con espacios físicos suficientes para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Sillas, Gimnasio, Televisor, DVD, papelógrafo, Video Beam, auditorio y salas de trabajo.

#### 5.1.2. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El Reglamento se encuentra elaborado, aprobado por parte del despacho del ministro, este se encuentra publicado en el SIGAME de la entidad, el documento está bajo Resolución 00705- del 11 de octubre de 2021. En esta el Ministerio de Minas y Energía se compromete a brindar protección e higiene a los servidores públicos, a brindar instalaciones seguras y dotadas adecuadamente para el desarrollo de sus actividades entre otros compromisos con la finalidad de garantizar una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

*Evaluación de los Programas de Seguridad, Salud en el Trabajo: Para verificar el grado de cumplimiento de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolla la revisión de la implementación y ejecución de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.*

Los programas serán sujeto de seguimiento permanente mediante el cronograma - plan anual de seguridad y salud en el trabajo, los resultados obtenidos serán incluidos dentro de la revisión por la dirección. En función de los resultados de la gestión se orientarán las actividades del SST.

## 5.2 COMITÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**5.2.1 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:** *Es el organismo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encarga de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad correspondiente a Seguridad y Salud en el Trabajo, a su vez sirve como mecanismo de interacción entre los empleados y la alta dirección para la identificación de peligros, promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales que se puedan manifestar en los funcionarios por el desarrollo de sus actividades.*

En el Ministerio de Minas y Energía se realizan las siguientes actividades con el fin de realizar la elección de los miembros del COPASST,





El COPASST se encuentra normativamente reglamentado por:

- ❖ Decreto 614 de 1984
- ❖ Resolución 1016 de 1989
- ❖ Decreto Ley 1295 de 1994
- ❖ Ley 1562 de 2012
- ❖ Decreto 1443 de 2014

Están compilados en el Decreto Ley 1072 del 2015 (Decreto único reglamentario del Sector Trabajo).

- **Conformación del COPASST:** Los representantes de la administración son elegidos directamente por el empleador o quien este delegue para el efecto, mientras los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre.

Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se eligen para periodos de dos años y pueden ser reelegidos.

El número de trabajadores que pueden pertenecer al COPASST depende de la cantidad de empleados de la empresa, establecidos así:

<10	Trabajadores tiene un vigía.
10-49	Trabajadores se elige un representante por cada una de las partes.
50-499	Empleados; se eligen dos representantes por cada una de las partes.
500- >999	4 representantes por cada una de las partes.

Debe tener un Presidente (designado por el empleador escogiéndolo entre los representantes que el nombre) y un secretario (elegido por el comité en pleno).

Cumpliendo con la resolución 2013 de 1986 y con el Decreto 1295 de 1994, el Ministerio de Minas y Energía cuenta con su Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo COPASST, el cual se conformó mediante Resolución 4-0282 del 23 de septiembre de 2020, previa elección de los representantes de los servidores y designación de los representantes de la administración.





- **Capacitación COPASST:** Los temas de capacitación deben comprender como mínimo:
  - ❖ Funciones de sus integrantes.
  - ❖ Inspecciones (promoción, inspección y verificación de recomendaciones.)
  - ❖ Identificaciones de peligros (detección de condiciones y actos peligrosos).
  - ❖ Investigación de accidentes e incidentes (promover el reporte de todos los incidentes, investigación de causantes, control de recomendaciones).
  
- **Funciones del COPASST: Las funciones del COPASST son:**
  - ❖ Deberá reunirse por lo menos una vez al mes o en forma extraordinaria dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del evento en caso de accidente grave inminente. (Res. 2013/86 Art. 7.)
  - ❖ Vigilar el desarrollo de las actividades que, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, debe ejecutar la empresa de acuerdo con las normas vigentes.
  - ❖ Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
  - ❖ Evaluar los programas que se hayan realizado.
  - ❖ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgos y sugerir las medidas correctivas y de control.
  - ❖ Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores en la solución de situaciones relativas a Salud Ocupacional.
  - ❖ Mantener un archivo de actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollan el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
  - ❖ Proporcionar y participar en actividades de capacitación en Salud ocupacional dirigidos a los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa.
  - ❖ Solicitar periódicamente a la empresa informe sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la resolución.
  - ❖ Elegir el secretario del Comité.



A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales, los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del COPASST.

- **Funciones del presidente del COPASST:** Son funciones del presidente:
  - ❖ Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
  - ❖ Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
  - ❖ Notificar por escrito a los miembros del comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
  - ❖ Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
  - ❖ Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
  - ❖ Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.
  
- **Funciones del Secretario del COPASST:** el secretario del comité tiene las siguientes funciones:
  - ❖ Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas
  - ❖ Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del Comité.
  - ❖ Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité y suministrar toda información que requieran el empleador y los trabajadores.

### 5.2.2 Conformación del Comité de Convivencia Laboral:

Cumpliendo con Resolución 652 de 2012, el Ministerio de Minas y Energía cuenta con su Comité de convivencia laboral, el cual se conformó mediante Resolución 40283 del 23 de septiembre de 2020 del Ministerio de Minas y Energía, previa elección de los representantes de los servidores y designación de los representantes de la administración.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.



El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

- **Características de los integrantes del Comité:** Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

### 5.3 DIAGNÓSTICO DE SALUD

Se realiza el diagnóstico de salud del Ministerio de Minas y Energía, mediante la realización a los servidores públicos de los exámenes ocupacionales, aplicación de la batería psicosocial y del seguimiento al ausentismo de la entidad, cuyo análisis permite determinar patologías más frecuentes, diagnóstico de enfermedades de origen común o profesional y la determinación de enfermedades en fase subclínica; lo que permite la priorización de actividades a realizar.

Mediante el diagnóstico de salud se identifican las características generales de la población evaluada, en lo que se refiere a:

- ❖ Variables demográficas: edad, sexo, procedencia, educación, hábitos y estilos de vida.
- ❖ Ocupacionales: antecedentes ocupacionales, cargo, tiempo en el cargo, sección y factores de riesgo
- ❖ Morbilidad: patologías más frecuentes, o más severas o por factores de riesgo, sus hábitos y la distribución de enfermedades generales y/o posibles enfermedades profesionales.

Estas evaluaciones médicas ocupacionales se realizan de acuerdo a lo definido en la resolución 2346 de 2007 y Resolución 2646 del 2008; además su realización es conforme a lo establecido en el profesiograma del Ministerio de Minas y Energía en el cual están definidos los tipos de exámenes médicos que se deben realizar para el ingreso, egreso y periódicos de los servidores y se especifica en qué casos se deben dejar recomendaciones o restricciones, parámetros básicos que debe contener el acto médico y la historia clínica.

Mediante estas evaluaciones médicas se determinan las condiciones de salud física, mental y social de los trabajadores en función de las condiciones del cargo acorde al manual de funciones y al perfil del cargo.



Además, establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

#### 5.4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

La identificación y valoración de peligros, riesgos, involucra a todos los procesos del Ministerio de Minas y Energía, en la identificación se incluyeron los servidores públicos, contratistas, colaboradores y visitantes, definiendo los peligros propios en las actividades laborales que desarrollan; el proceso de identificación se realiza tomando como marco metodológico la Guía Técnica Colombiana 045 del 2012 “Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”.

Adicionalmente para el desarrollo de la identificación y valoración de peligros, riesgos, se emplean diferentes herramientas encaminadas a obtener información, consolidarla, analizarla, y definir mecanismos de control frente a los riesgos identificados, algunas de estas herramientas son:

- Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- Investigación de accidentes e incidentes.
- Actualización periódica de la matriz de requisitos legales.

**Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros:** “Procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles”, el cual evidencia la estrategia y compromiso para la identificación permanente y actualización de los peligros y su nivel de riesgo en el Ministerio de Minas y Energía.

Las matrices serán ajustadas cuando se realicen cambios significativos en las instalaciones locativas, se conformen nuevos grupos de trabajo o plantas temporales, las condiciones de trabajo cambien, los equipos o herramientas sean modificados, la inclusión de las recomendaciones resultantes de los planes de mejora; así mismo de manera correctiva cada vez que se implementen nuevos controles operacionales o actividades resultantes de las revisiones del Plan de Emergencia que no estén considerados.

**Estudio de Necesidades:** Teniendo en cuenta la identificación de peligros / aspectos y sus requisitos legales asociados, la evaluación y control de riesgos, las actividades propias de entrenamiento y promoción de cada programa, se definen los recursos requeridos tanto internos (personal de planta o contratistas profesionales



especialistas) como externos (personal suministrado por la ARL o contratistas específicos para temas especiales); y la logística para el desarrollo de las capacitaciones o entrenamientos.

Anualmente se elaborará un cronograma de actividades y capacitaciones de SST denominado plan anual de trabajo.

### **5.5 SUBPROGRAMAS DE GESTIÓN**

Se conoce la vigilancia epidemiológica, al conjunto de actividades por medio de las cuales se recopila información acerca de los riesgos ocupacionales y comunes que afectan a la población trabajadora con el objetivo de intervenir esos riesgos a través de la promoción y control. Con base en el diagnóstico de condiciones de salud y la identificación de peligros y riesgos, el Ministerio de Minas y Energía establece las prioridades para el diseño de los programas de vigilancia epidemiológica necesarios, por lo anterior se considera preciso adelantar la elaboración de los siguientes programas:

- **PVE Riesgo Desórdenes Músculo Esquelético (DME):**

Los Desórdenes músculo esqueléticos (DME) son un conjunto de condiciones clínicas, de carácter multifactorial, que afectan los músculos, tendones, articulaciones y estructuras de soporte, por tal motivo el Ministerio de Minas y Energía ha implementado el programa de vigilancia epidemiológica, orientado a la prevención de Desórdenes Músculo esqueléticos, con énfasis en la promoción de la salud, a partir de la identificación de la población objeto, hasta la intervención e implementación de acciones recomendadas; aplica a todos los funcionarios del Ministerio, en todos los sitios de operación.

- **PVE Riesgo Cardiovascular:**

El Programa de Vigilancia Epidemiológica, El Ministerio de Minas y Energía plantea una estrategia que permita evaluar a los funcionarios y contratistas, para identificar la presencia de factores de riesgo cardiovascular y con esto lograr una clasificación de la población de acuerdo a su riesgo, para establecer una estrategia de intervención cuya población prioritaria serán todos aquellos clasificados como de riesgo alto, seguido de los de riesgo medio y de esta manera lograr hacer prevención primaria de un evento cardiovascular.



- **PVE Psicosocial:**

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de la persona y sus condiciones de trabajo. Con el fin de mitigar las consecuencias del mismo, el Ministerio de Minas y Energía ha desarrollado actividades de promoción y prevención por medio del Programa de Vigilancia Psicosocial dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la entidad.

**5.5.1 Subprograma de Higiene Industrial:** La Higiene Industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

**Estudios de Evaluación (mediciones higiénicas):** Las mediciones higiénicas que se realizarán en el Ministerio de Minas y Energía se realizarán de acuerdo al análisis de las condiciones de trabajo, las condiciones de salud, reportes de condiciones inseguras y la identificación de peligros; las mediciones realizadas serán ejecutadas por personal especializado con licencia en salud ocupacional con el alcance para la realización de esta actividad. Para tal labor se cuenta con el apoyo de la ARL Positiva.

El cumplimiento de las recomendaciones dadas en los informes de las mediciones higiénicas será presentado al líder de talento humano y al COPASST para definir las acciones de mejora a implementar en conjunto con la subdirección administrativa y financiera, estas medidas deben ser incluidas dentro del plan de trabajo anual.

**5.5.2 Subprograma de Seguridad Industrial:** *La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de las causas que puedan llegar a generar accidentes de trabajo.*

Tiene como objetivo la identificación, valoración y control de las causas básicas de accidentes de trabajo y la implementación de mecanismos periódicos para el monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la empresa.

La elaboración y capacitación en procedimientos idóneos de trabajo con criterios de seguridad, calidad y eficiencia.





Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de sustancias que su manipulación genere peligro.

Desarrollo de actividades para el manejo de productos químicos.

- **Estándares y procedimientos:** Se realiza una identificación de las actividades críticas y se generan los controles requeridos a estas actividades. La identificación de tareas o actividades críticas se elabora con base en la matriz de Identificación de Peligros, valoración de riesgos y determinación de Controles.
- **Control operacional:** se realizará para la actividad de crítica de trabajo seguro en alturas, desarrollando el control de las actividades que han sido valoradas como críticas en sus actividades, por medio del monitoreo y la implementación de los controles desarrollados para cada una de estas.
- **Inspecciones planeadas:** Se tiene un instructivo para el desarrollo de las inspecciones, el cual incluye el área a inspeccionar, periodicidad, responsables, lista de chequeo a utilizar, seguimiento de las acciones sugeridas, análisis de informes de inspecciones.
- **Reporte, Investigación y análisis de Incidentes y accidentes de trabajo:** Se tiene definido un instructivo para el reporte e investigación de incidentes y accidentes, este incluye los tipos de eventos a investigar, responsable de la investigación, formato de reporte e investigación, contenido del informe, registro de los eventos ocurridos, análisis estadístico y seguimiento a recomendaciones generadas de la investigación.
- **Dotación de equipos y elementos de protección personal:** Con base en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos se identifican las necesidades de elementos de protección personal, de allí se genera la matriz de elementos de protección personal por cargo.  
Cuando se hace la entrega de los elementos de protección personal si aplica se dan las instrucciones sobre uso, y mantenimiento de los elementos de protección personal.  
Se hace una revisión de estado y uso de los elementos de protección personal para su respectivo cambio.
- ❖ **Primeros auxilios:** La prestación de primeros auxilios en el Ministerio de Minas y Energía está a cargo de la Brigada interna de primeros auxilios.



## **5.6 PLAN Y BRIGADA DE EMERGENCIAS**

Toda organización tiene la responsabilidad y la obligación legal de estar preparada para atender las emergencias que se puedan presentar, documentando e implementando un Plan de Emergencia, de esta manera, para el Ministerio de Minas y Energía es una prioridad prepararse para atender las posibles emergencias, pues es mejor tomar medidas para afrontar algo que pueda no suceder, a que suceda algo para lo que la organización no está preparada.

Por lo anterior el Ministerio de Minas y Energía, ha establecido el Plan de emergencias el cual proporciona los lineamientos necesarios para la preparación y respuesta a las emergencias que se puedan presentar

Dicho plan tiene como objetivo principal disponer de una estructura que defina las acciones necesarias para prevenir y/o afrontar una situación de emergencia en el Ministerio que evite pérdidas humanas y económicas, haciendo uso de los recursos existentes y dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes por medio de las siguientes acciones:

- Establecer los factores de riesgo existentes que puedan generar emergencias.
- Determinar el grado de vulnerabilidad ante dichas emergencias.
- Lograr que todas las dependencias, estén adecuadamente preparadas para manejar emergencias y salvaguardar la seguridad y la salud de los empleados, sus familias, clientes, contratistas y la comunidad.
- Proteger los activos y bienes del Ministerio y el medio ambiente.
- Establecer la organización administrativa y operativa que determine responsabilidades de dirección, supervisión y ejecución de las acciones durante situaciones de Emergencia.
- Establecer los canales de comunicación durante la emergencia y activar una respuesta rápida y eficiente.
- Preservar la buena imagen de la entidad ante la comunidad en la eventualidad de un siniestro.

Una brigada de emergencias es un grupo de personas organizadas y capacitadas individualmente y en conjunto para actuar ante una emergencia (incendio, accidente, catástrofe natural, atentado terrorista, etc.) con celeridad y eficiencia; son los responsables de combatirla y su función es salvaguardar las personas, los bienes y el entorno de los mismos. Las brigadas deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto, deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, primeros auxilios, rescates y salvamentos





El Ministerio de Minas y Energía cuenta con un grupo de brigadistas que brindan apoyo al desarrollo de las actividades operativas y de control de emergencias que se presentan dentro de la entidad formalizada a través de la Resolución N° 41003 de 25 de octubre de 2016, el Ministerio de Minas y Energía, determina la estructura y función del Comité operativo de Emergencia y la Brigada de emergencia de la entidad.

### **5.7 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL**

Es el instrumento de planificación que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público y privado existentes en Colombia con el objetivo de alcanzar la seguridad vial como algo inherente al ser humano y así reducir la accidentalidad vial de los integrantes de las organizaciones mencionadas y de no ser posible evitar, o disminuir los efectos que puedan generar los accidentes de tránsito.

La finalidad del Plan Estratégico de Seguridad Vial es definir los objetivos, acciones e intervenciones concretas que se deben llevar a cabo para alcanzar los propósitos en materia de prevención de los accidentes de tránsito, facilitando la gestión de la organización al definir las áreas involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación y seguimiento en función del cumplimiento de las actuaciones definidas.

### **5.8. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Para la aplicación efectiva del Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015, el Ministerio de Minas y Energía ha definido los siguientes indicadores con el fin de evaluar la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las mediciones de dichos indicadores se realizan cuatrimestralmente y están alineados con el plan estratégico de la entidad.

#### **Indicador de estructura.**

Para la definición y construcción de este indicador se consideraron entre otros, aspectos como: La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada, los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo, el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.



### **Indicador de proceso.**

Para la definición y construcción de este indicador se consideraron entre otros, aspectos como: Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados, evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la entidad realizada en el último año.

### **Indicador de Resultado.**

Para la definición y construcción de este indicador se consideraron entre otros, aspectos como: El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa, la evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores, análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Cada indicador cuenta con una hoja de vida con los siguientes datos:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado

### **Ausentismo Laboral**

El Ministerio de Minas y Energía en calidad de empleador, identifica y analiza las estadísticas del ausentismo laboral tomando en cuenta el aspecto de enfermedad y de permisos, con el fin de implementar actividades encaminadas a la intervención y disminución de los niveles del mismo, incrementando y contribuyendo a la mejora del bienestar de los trabajadores



## **5.9 CRONOGRAMA DE TRABAJO**

Se anexa plan de trabajo vigencia 2023

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico [lineaetica@minenergia.gov.co](mailto:lineaetica@minenergia.gov.co)  
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321  
Conmutador (57) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180  
[www.minenergia.gov.co](http://www.minenergia.gov.co)

