

**Fortalecimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía Municipal de  
Miraflores – Guaviare**

Angie Lirdeya López Cardozo

Yeimy Gabriela Quevedo Cáceres

Tatiana Martínez Forero

José David Pabón Fernández

Asesor

Diana Ximena Sánchez Trochez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Programa Administración de Empresas

2025

## Dedicatoria

Antes que todo, queremos agradecer de corazón a nuestras familias. A esos seres que, en los momentos de cansancio, frustración o duda, nos regalaron un abrazo, una palabra de aliento o simplemente nos recordaron por qué comenzamos este camino. Su amor incondicional, su paciencia y su fe en nosotros fueron el motor que nos impulsó a seguir, incluso cuando todo parecía cuesta arriba.

Un agradecimiento muy especial para nuestros docentes, en especial a Diana Ximena Sánchez Trochez, nuestra tutora. Gracias por su acompañamiento cercano, su guía constante y por creer en nosotros incluso cuando nosotros mismos titubeábamos. Sus consejos, su compromiso y su confianza fueron esenciales para darle forma y sentido a este proyecto.

Queremos extender también nuestro agradecimiento a la Alcaldía Municipal de Miraflores, Guaviare, por permitirnos acercarnos a su labor, por abrirnos las puertas y enseñarnos desde la experiencia real. Fue un privilegio poder aportar desde nuestro conocimiento a la construcción de una cultura más sólida en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, este logro también es para nosotras y nosotros: Angie, Yeimy, Tatiana y José. Porque estuvimos ahí los unos para los otros, en los días buenos y en los no tan buenos. Porque reímos, lloramos, aprendimos y no nos rendimos. Este trabajo es fruto del esfuerzo compartido, de las noches sin dormir, del compromiso y del cariño con el que lo construimos. Hoy no solo cerramos una etapa: abrimos una nueva, con la certeza de que podemos lograr lo que nos proponemos.

Con el corazón lleno de gratitud,

Angie, Yeimy, Tatiana y José.

### **Agradecimientos**

Al concluir esta etapa de nuestra vida, agradecemos a Dios por brindarnos la sabiduría necesaria para superar en cada peldaño académico, a nuestros familiares que nos apoyaron y creyeron en nosotros, a nuestros profesores que nos condujeron y enseñaron, a todas las empresas que nos permitieron observarlas y obtener información de ellas para uso académico en especial la Alcaldía Municipal de Miraflores Guaviare que nos permite culminar haciéndola parte de este proyecto de grado al revisar su Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tenemos presente que los conocimientos adquiridos van a permitir impactar nuestras vidas en el ámbito personal y laboral, pero sobre todo impactar la vida de las personas y comunidades que nos rodean.

¡Muchas gracias!

## Resumen

Este proyecto tiene como objetivo realizar el análisis y proponer actividades para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía de Miraflores, Guaviare. A través de un diagnóstico del estado actual del SG-SST, se busca identificar los principales riesgos ocupacionales que afectan la salud física, mental y emocional de los funcionarios. El proyecto plantea soluciones prácticas para mejorar las condiciones laborales y promover una cultura de autocuidado, con actividades de sensibilización, pausas activas y planes preventivos. Este trabajo contribuye a un ambiente laboral más seguro y saludable, alineado con la normatividad vigente, destacando la importancia de la gestión del talento humano en el bienestar integral de los empleados.

***Palabras clave:*** Seguridad, salud, trabajo, gestión, bienestar.

### **Abstract**

This project aims to analyze and strengthen the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) in the Municipality of Miraflores, Guaviare. Through a diagnosis of the current state of the OHSMS, the project seeks to identify the main occupational risks that affect the physical, mental, and emotional health of employees. The project proposes practical solutions to improve working conditions and promote a culture of self-care, with awareness-raising activities, active breaks, and preventive plans. This work contributes to a safer and healthier work environment, aligned with current regulations, highlighting the importance of human talent management in the overall well-being of employees.

**Keywords:** Safety, health, work, management, well-being.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Planteamiento del problema .....	12
Justificación de la investigación .....	15
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Antecedentes.....	18
Marco teórico.....	20
Marco legal .....	26
Metodología.....	29
Resultados.....	31
Conclusiones.....	36
Recomendaciones .....	37
Referencias Bibliográficas.....	40

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>A partir de las brechas identificadas y de la literatura especializada, se proponen acciones concretas orientadas a fortalecer el SG-SST con un enfoque estratégico: .....</i>	22
<b>Tabla 2</b> <i>Estrategias, Acciones e Indicadores .....</i>	31

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Enlace al video YouTube, Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Miraflores Guaviare. (2025, Junio, 23)</i> .....	44
---	----

## Introducción

Hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo es hablar de personas. Es reconocer que detrás de cada escritorio, cada documento firmado y cada servicio prestado desde la Alcaldía de Miraflores, hay seres humanos que merecen trabajar en condiciones seguras, saludables y dignas. Este proyecto nace precisamente de esa preocupación: asegurar que quienes sirven a la comunidad también puedan hacerlo en ambientes que cuiden de su bienestar físico, mental y emocional.

Aunque existen normas claras como el Decreto 1072 de 2015, que orientan a las instituciones públicas en la implementación de sistemas de gestión en esta área, la realidad muestra que aún hay desafíos pendientes. En la Alcaldía de Miraflores, por ejemplo se han identificado situaciones que ponen en riesgo al SG-SST y a la salud y seguridad de los funcionarios, la falta de exámenes médicos de ingreso y ocupacionales, la ausencia de un Comité de Convivencia Laboral y la escasez de recursos económicos destinados a las actividades de promoción y prevención de la salud son solo algunas de ellas, estos vacíos están lejos de ser solo problemas técnicos o administrativos, también afectan directamente la calidad de vida de quienes trabajan allí.

Por lo tanto, el presente proyecto de grado busca ir más allá del cumplimiento legal, más que revisar documentos, queremos comprender lo que realmente está ocurriendo en el entorno laboral y proponer soluciones que generen cambios significativos, con el objetivo de contribuir a la creación de un lugar de trabajo más humano, donde la seguridad y la salud no sean solo obligaciones normativas, sino valores que se viven en el día a día.

La seguridad y salud en el trabajo no debe ser vista como una tarea exclusiva del área administrativa o del personal de talento humano, es una responsabilidad compartida por todos los

actores de la alcaldía. Para promover una cultura de cuidado mutuo prevención y respeto. Es fundamental para construir una institución más sólida y comprometida con su gente. En este sentido, el proyecto se enfocará en evaluar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía de Miraflores, y su impacto directamente en la vida laboral de sus funcionarios.

La elección de esta entidad no es casual. Como estudiantes de Administración de Empresas, sentimos la responsabilidad de aplicar nuestros conocimientos en contextos reales, cercanos y con impacto social. Esta propuesta es una oportunidad para aportar desde lo académico a una necesidad concreta, proponiendo acciones que fortalezcan el sistema de gestión, alineadas con la normatividad vigente, pero sobre todo con un enfoque humano. Porque, al final, cuidar a quienes trabajan por el bien común también es una forma de construir un mejor servicio para toda la comunidad.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es fundamental para garantizar entornos laborales dignos, especialmente en el sector público, donde el bienestar de los funcionarios impacta directamente en la calidad del servicio que se presta a la comunidad. En la Alcaldía Municipal de Miraflores, Guaviare, este componente adquiere un valor estratégico, ya que se han identificado dificultades como la ausencia de exámenes médicos ocupacionales, la inactividad del Comité de Convivencia Laboral y la baja inversión en actividades de prevención.

A pesar de que normativas como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen lineamientos claros para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), su aplicación enfrenta retos que comprometen tanto la operatividad institucional como el bienestar del personal. Según Hernández Palma, Monterrosa

Assia y Muñoz Rojas (2017), el fortalecimiento de una cultura de prevención exige compromiso colectivo, más allá del cumplimiento legal, e involucra a todos los niveles de la organización.

Este proyecto tiene como propósito evaluar el estado actual del SG-SST en la Alcaldía de Miraflores y proponer acciones de mejora que se ajusten a su realidad. La propuesta reconoce a los trabajadores como el centro de la gestión organizacional, en línea con lo planteado por Ramos (2015) y Luna Arocas (2018), quienes destacan la necesidad de una gestión del talento humano enfocada en el bienestar integral.

Analizar esta institución permite aplicar los aprendizajes académicos en un entorno cercano, con el objetivo de aportar soluciones que incidan positivamente en la salud ocupacional, la cultura institucional y el servicio público.

## **Planteamiento del problema**

Este proyecto surge de una preocupación sentida en el día a día de la Alcaldía de Miraflores Guaviare, sobre cómo cuidar mejor a las personas que, con su trabajo, hacen posible que la entidad funcione y atienda a la comunidad. Al revisar el informe del SG-SST del año 2024, salta a la vista que aún hay muchas cosas por mejorar. No se trata solo de tener documentos o cumplir con lo que exige la norma, sino de lograr que el sistema realmente sirva para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de quienes están allí todos los días.

Por eso, este trabajo busca dar respuesta a una pregunta clave

¿Qué estrategias pueden implementarse para mejorar el SG-SST en la Alcaldía de Miraflores Guaviare y así brindar a los funcionarios un entorno laboral más seguro, saludable y acorde con la ley?

En la Alcaldía de Miraflores, Guaviare, existe una preocupación constante que no se puede ignorar, a pesar de los avances y esfuerzos realizados para la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, todavía persisten situaciones que pueden generar riesgos ocupacionales que afecten directamente la calidad de vida y el bienestar de los funcionarios que laboran en esta entidad.

Por lo tanto, es muy importante evaluar y analizar el informe del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la vigencia 2024, allí se plasman las deficiencias y por lo tanto las posibles oportunidades de mejora que se pueden implementar para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, el informe soporta que la entidad no cuenta con los servicios de una IPS ocupacional que realice los exámenes médicos requeridos para el ingreso de los nuevos empleados o para realizar actividades de promoción y prevención de la salud, lo que deja

expuesta a la alcaldía frente a posibles enfermedades laborales preexistentes en los empleados contratados, y a funcionarios sin la posibilidad de hacer seguimiento adecuado a su salud.

No se evidencia la creación del Comité de Convivencia Laboral, que debería ser un espacio clave para mejorar el clima organizacional y prevenir conflictos, o eventos de acoso laboral. A esto también se suma a la falta de recursos oportunos para implementar medidas de prevención.

No se cumple con la resolución 2764 de 2022, en la cual se requiere la aplicación de una Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, de la cual se debe realizar cada uno o dos años de acuerdo al nivel de riesgo.

En la Alcaldía de Miraflores Guaviare se puede fortalecer el sistema de gestión de SG-SST que nos permita mejorar el bienestar laboral y los riesgos psicosociales que afectan la salud física, mental y social de los funcionarios, debido al estrés laboral y las cargas excesivas de trabajo, con el fin de evitar el ausentismo de los funcionarios a sus laborales.

Estas condiciones han tenido consecuencias evidentes como el aumento de los accidentes laborales, durante el periodo del año inmediatamente anterior se reportaron 4 accidentes leves de acuerdo a Positiva ARL (2024), los riesgos psicosociales no se están atendiendo de manera efectiva, y muchos equipos se usan en entornos que podrían y deberían ser más seguros. Lo más alarmante es que, aunque estos problemas han sido identificados, aún no se han tomado decisiones firmes y sostenidas para solucionarlos.

Otro problema encontrado en la alcaldía, es que no se tiene evidencia que se adelanten las investigaciones de los incidentes y accidentes laborales que se han presentado en el pasado, como lo manda la resolución 1401 de 2007, cuyo fin primordial es el de investigar para prevenir la repetición de los mismos.

Por lo tanto, hoy en día el sistema de seguridad y salud en el trabajo no está respondiendo con la eficacia que se necesita, y esto no solo afecta a quienes hacen parte del equipo de la Alcaldía, sino también repercute en la calidad del servicio que se presta a toda la comunidad de Miraflores. Es momento de tomar decisiones que se pongan en el centro la vida, la salud y la dignidad de las personas.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un componente esencial en las entidades públicas, ya que garantiza condiciones dignas para el desempeño de los funcionarios y favorece un entorno organizacional saludable. En la Alcaldía Municipal de Miraflores, Guaviare, el tema ha tomado cierta relevancia en los últimos años. Sin embargo, persisten situaciones que limitan el cumplimiento adecuado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), afectando tanto la salud de los trabajadores como el funcionamiento institucional.

Por todo lo anterior, se evidencia la necesidad de realizar una evaluación crítica del SG-SST en la Alcaldía Municipal de Miraflores. Identificar sus debilidades permitirá proponer estrategias que contribuyan a su fortalecimiento, bajo un enfoque que priorice la protección de la salud, la promoción de una cultura de prevención y el respeto por la dignidad de los trabajadores.

### **Justificación de la investigación**

En la Alcaldía Municipal de Miraflores, Guaviare, los funcionarios son el pilar que sostiene la gestión institucional. Por eso, pensar en el fortalecimiento organizacional implica, necesariamente, considerar su bienestar físico, mental y emocional. Sin embargo, el análisis del Informe del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Vigencia 2024 muestra que aún existen brechas importantes que deben ser atendidas. Entre ellas, se identifican la falta de exámenes médicos ocupacionales, la inactividad del Comité de Convivencia Laboral y la escasa inversión en actividades de prevención (Alcaldía de Miraflores, 2024).

Este proyecto nace precisamente de la necesidad de responder a esa realidad con acciones que fortalezcan el SG-SST, no desde un enfoque meramente normativo, sino desde una perspectiva humana. Más allá de los formatos y procedimientos exigidos, lo que se busca es que el sistema realmente funcione para proteger a quienes diariamente prestan su servicio a la comunidad.

Destinar recursos adecuados, garantizar condiciones laborales seguras, fomentar hábitos de autocuidado y fortalecer espacios como el Comité de Convivencia son pasos fundamentales para avanzar hacia una cultura de prevención más sólida. Cuando los trabajadores se sienten cuidados, aumenta su motivación y compromiso, lo que se traduce también en una mejor atención para los ciudadanos.

Cuidar a quienes cuidan es una forma concreta de mejorar la calidad del servicio público. Por eso, este proyecto no solo cumple una función académica, sino que también representa una oportunidad para aportar, desde el conocimiento, al bienestar de una comunidad laboral que merece ser valorada.

La propuesta busca responder a esa necesidad concreta, proponer acciones que permitan fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero no desde lo burocrático, sino desde lo humano. Hablamos de destinar recursos reales para el sistema, de activar y empoderar comités como el de convivencia laboral, de promover hábitos saludables, hacer seguimiento a la salud de los funcionarios y garantizar que cada espacio de trabajo esté en condiciones seguras.

Más allá de cumplir con una exigencia académica, este proyecto es una forma de poner nuestros conocimientos al servicio de una comunidad real, de trabajar por un entorno laboral más sano, justo y digno. Porque cuando los trabajadores se sienten seguros, cuidados y valorados, no solo mejora su salud, sino también su motivación, su productividad y sobre todo su calidad de vida.

Además, esto al final, nos permite tener una mejor atención para los ciudadanos de Miraflores. Porque cuidar a quienes cuidan, también es una forma de gobernar bien.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Fortalecer el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la Alcaldía Municipal de Miraflores, Guaviare, conforme a la normativa legal vigente, con el fin de mejorar las condiciones laborales y el bienestar integral de los funcionarios.

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar el estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la Alcaldía de Miraflores, Guaviare, identificando fortalezas, debilidades y riesgos que afectan el bienestar físico, mental y emocional de los funcionarios.

Proponer estrategias de mejora continua para fortalecer el SG-SST, con base en las necesidades detectadas, garantizando su sostenibilidad, cumplimiento normativo y pertinencia institucional.

Formular recomendaciones concretas y viables que contribuyan al desarrollo, evaluación periódica, sostenibilidad del sistema, con una visión centrada en las personas. Así mismo, en la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

## Antecedentes

Reflexionar sobre la seguridad y salud en el trabajo en una entidad pública como la Alcaldía de Miraflores, Guaviare, es reconocer que el bienestar del personal no puede relegarse a un segundo plano. Aunque la normativa colombiana establece lineamientos claros para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, en la práctica muchas instituciones enfrentan dificultades para cumplir con estos estándares de manera integral.

En el caso específico de la Alcaldía de Miraflores, el Informe del SG-SST – Vigencia 2024 revela una serie de situaciones que afectan directamente la calidad de vida laboral de los funcionarios. Entre ellas se encuentra la ausencia de una IPS ocupacional para la realización de los exámenes médicos requeridos, la inactividad del Comité de Convivencia Laboral, la falta de mantenimiento periódico en las instalaciones y la escasa ejecución de actividades de medicina preventiva y promoción de la salud (Alcaldía de Miraflores, 2024).

Estas falencias no solo se reflejan en indicadores institucionales, como el incremento de accidentes laborales durante el último año, sino también en experiencias cotidianas de los funcionarios: trabajadores que continúan con molestias físicas sin atención médica adecuada, altos niveles de estrés sin canales de atención o prevención, y entornos laborales que podrían mejorar con intervenciones sencillas, pero necesarias.

Más allá del cumplimiento normativo, estos antecedentes evidencian la urgencia de implementar acciones sostenidas que protejan la salud integral del equipo humano de la administración pública. La atención oportuna a estos desafíos no solo mejorará las condiciones de trabajo, sino que también contribuirá a fortalecer el servicio que se presta a toda la comunidad de Miraflores.

El aumento de los accidentes laborales reportados durante el año 2024 a la ARL Positiva, con un total de cuatro accidentes leves por caídas, es solo una de las señales de alerta. El riesgo para los funcionarios de generar molestias físicas por el sobreesfuerzo excesivo, la ausencia de evaluaciones médicas ocupacionales, de programas de promoción y prevención en el riesgo osteomuscular, los riesgos de estrés debido a la carga laboral y la ausencia de espacios y herramientas para cuidarse, falta de la evaluación de los puestos de trabajo que les permita laborar de forma más segura. Son antecedentes que no solo evidencian un problema técnico o administrativo, sino una necesidad urgente de cuidar a quienes sostienen el funcionamiento de una entidad que está al servicio de toda una comunidad.

## **Marco teórico**

### **Conceptualización del SG-SST y su relación con la gestión del talento humano**

Teniendo en cuenta que, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) no solo representa un requisito legal, sino también una herramienta estratégica dentro de la gestión del talento humano. Chiavenato (2020) plantea que un entorno laboral saludable contribuye al mejor desempeño de los equipos, en tanto que el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores se traduce en mayor productividad. En esta línea, Leal Afanador (2023) sostiene que el SG-SST es la base para el trabajo inteligente, entendiendo este como un modelo de productividad centrado en el cuidado integral del trabajador (pp. 54–60).

De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) argumenta que un SG-SST eficaz puede reducir costos asociados a accidentes laborales, ausentismo e indemnizaciones, y a la vez, fortalecer la fidelización del talento. Esto es coherente con la visión moderna de la gestión humana, en la que la salud y seguridad laboral se conciben como factores clave de sostenibilidad y competitividad organizacional (Crespo, 2021, pp. 113–118).

### **Marco normativo y enfoque sistémico**

El marco legal colombiano ha consolidado importantes avances en materia de SST, entre ellos el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que definen parámetros mínimos para la implementación del SG-SST. Estas normas promueven su articulación con procesos como:

La gestión del conocimiento, que implica capacitaciones sistemáticas y transferencia de saberes técnicos en SST (Cuesta Santos, 2010, pp. 403–415).

El desarrollo del factor humano, a través de programas integrales de bienestar que aborden los riesgos físicos y psicosociales (Oltra Comorera, 2013, pp. 253–266).

Así mismo, el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2022–2031 promueve una cultura preventiva, centrada en la corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores. Gan (2013) enfatiza que este enfoque sistémico busca transformar la prevención en un eje transversal de la estrategia organizacional (pp. 170–198).

### **Brechas en la implementación del SG-SST: caso alcaldía de Miraflores.**

A pesar de cumplir con actividades mínimas como programas anuales de capacitación y cumplimiento de restricciones medico laborales, retención documental de las actividades tendientes al desarrollo del SG-SST como las actas de las reuniones del COPASST, informes de ARL, Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles; la Alcaldía de Miraflores presenta brechas críticas que afectan la eficacia del SG-SST. Estas debilidades tienen implicaciones directas en la sostenibilidad del clima laboral y la eficiencia institucional:

Falta de respaldo económico: El SG-SST opera como un subproceso de la gestión del talento humano. Área que no maneja recursos económicos y que carece de estos para la contratación directa con IPS especializadas en salud ocupacional (Pérez & Rodríguez, 2021). Esta situación compromete la capacidad institucional para anticipar riesgos y diseñar planes de acción efectivos que permita realizar las evaluaciones medicas ocupacionales.

Ausencia de Comité de convivencia laboral: Se evidencia la inactividad del comité de convivencia laboral que permita promover un ambiente laboral sano y que pueda prevenir y resolver hechos de acoso laboral que se puedan presentar en la alcaldía.

Gestión inadecuada del riesgo psicosocial: Según una encuesta interna de 2023, el 60 % del personal reporta síntomas de estrés laboral. Sin embargo, no se aplica el modelo COL-PSH, el cual permitiría diagnosticar y mitigar estos riesgos. Esta omisión contraviene lo planteado por Chiavenato (2020), quien advierte que un ambiente laboral saludable es condición indispensable para el rendimiento sostenido (pp. 196–223).

Accidentalidad prevenible: En el año 2024 se reportaron cuatro accidentes laborales (caídas y lesiones músculo-esqueléticas), asociados a la falta de ergonomía y medidas preventivas. Leal Afanador (2023) subraya la importancia de la ergonomía participativa y de controles jerarquizados para evitar este tipo de eventos (p. 58).

Estas brechas no solo generan consecuencias legales y económicas, sino que también debilitan la cultura organizacional y afectan la percepción de bienestar del personal.

### **Propuesta de fortalecimiento desde la gestión del talento humano**

A partir de las brechas identificadas y de la literatura especializada, se proponen acciones concretas orientadas a fortalecer el SG-SST con un enfoque estratégico:

#### **Tabla 1**

*A partir de las brechas identificadas y de la literatura especializada, se proponen acciones concretas orientadas a fortalecer el SG-SST con un enfoque estratégico:*

<b>Área crítica</b>	<b>Recomendación estratégica</b>
Liderazgo	Capacitar a la alta dirección en liderazgo estratégico para SST, articulado con los objetivos institucionales.

Recursos económicos	<p>Gestionar los recursos económicos que aseguren el correcto funcionamiento de las actividades necesarias para el desarrollo del SG-SST.</p>
Comité de convivencia laboral	<p>A pesar que en resolución se encuentra creado el comité, este debe ser activado.</p>
Riesgos psicosociales	<p>Aplicar la metodología COL-PSH y promover pausas activas institucionalizadas, basadas en protocolos de la OIT.</p> <p>Implementar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y diseñar planes de intervención con apoyo psicosocial institucional.</p> <p>Aplicación de una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en cumplimiento de la resolución 2764 de 2007.</p>
<b>Área crítica</b>	<b>Recomendación estratégica</b>
Participación	<p>Reactivar y fortalecer el comité de SST, integrando perfiles técnicos (psicólogos, médicos laborales, ingenieros).</p>

---

Tecnología	Implementar plataformas digitales para el reporte en tiempo real de incidentes y condiciones inseguras
Promoción y prevención de la salud	En el transcurso de la consecución de recursos y contratación de IPS especializada en salud ocupacional, apoyarse con la secretaria de salud, el puesto de salud del municipio para adelantar jornadas de P&P.
Investigaciones de los incidentes y accidentes laborales	<p>En cumplimiento a la resolución 1401 de 2007 se deben adelantar investigaciones de los incidentes y accidentes laborales que se han presentado en el pasado, con el fin de prevenir la repetición de los mismos.</p> <p>Adoptar programas de ergonomía activa y revisar condiciones de trabajo físico en cada dependencia.</p>
Continuidad del personal especializado en SST	Se evidencia en las actas del COPASST por varios meses la ausencia de personal especializado en SST, se sugiere realizar la contratación de planta para darle continuidad al SG-SST.

---

Estas propuestas permitirían transformar el SG-SST en un eje articulador del bienestar institucional, contribuyendo al desarrollo de una cultura preventiva y al fortalecimiento del talento humano como activo estratégico.

### **Marco legal**

El presente proyecto se fundamenta en un marco normativo que articula normas internacionales, nacionales y locales, vinculándolas con las problemáticas institucionales detectadas en la Alcaldía de Miraflores, tales como la inactividad del comité de convivencia laboral, la ausencia de una IPS ocupacional y la gestión deficiente de los riesgos psicosociales. A continuación, se desarrolla un análisis legal que va de lo general a lo particular, destacando el aporte de cada norma a la justificación de la propuesta.

A nivel internacional, el convenio 155 de la organización internacional del trabajo (OIT, 1981) y el convenio 187 (2006) establecen la obligación de los estados de formular políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante la participación conjunta del gobierno, los empleadores y los trabajadores. Estas disposiciones respaldan la necesidad de que la alcaldía implemente un SG-SST preventivo, participativo y alineado con estándares internacionales. La falta de acciones efectivas en la prevención de riesgos psicosociales y biomecánicos revela el incumplimiento de dichos compromisos, los cuales han sido ratificados por Colombia.

En el ámbito nacional, la Constitución Política de Colombia (1991), en su artículo 25, reconoce el trabajo en condiciones dignas y justas como un derecho fundamental. El artículo 53, por su parte, obliga al estado a garantizar la seguridad e higiene en el trabajo. La falta de una IPS ocupacional y la inoperancia del comité de convivencia laboral vulneran estos principios constitucionales, afectando directamente la dignidad laboral de los servidores públicos.

Así mismo se debe tener en cuenta la normatividad legal vigente como lo establece la Ley 9 de 1979, establece la obligación de contar con un programa de salud ocupacional en los lugares de trabajo, en la Resolución 2400 de 1979, genera las disposiciones sobre vivienda,

higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, frente a la adecuación de los lugares de trabajo de acuerdo a los estándares establecido en la resolución.

Mediante el Decreto 614 de 1984 por el cual se determina las bases de administración de la salud ocupacional en el país, nos muestra la evolución que se viene adelantando en el país para garantizar espacios seguros a los trabajadores, es por esto por lo que mediante el Decreto 2140 de 2000, se crea la comisión intersectorial, para la protección de la salud de los trabajadores, donde es la garante de garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente.

La Ley 1562 de 2012 transformó el antiguo sistema de riesgos profesionales en el actual SG-SST, ampliando su enfoque hacia la prevención y no solo hacia la compensación. Esta ley exige a las entidades públicas adoptar un enfoque proactivo, lo cual va más allá de las capacitaciones básicas. En línea con esta normativa, el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) establece los estándares mínimos para la implementación del SG-SST, incluyendo la evaluación de riesgos, los planes de emergencia, la vigilancia médica y la participación de los trabajadores. La ausencia de convenios con entidades de salud ocupacional evidencia un incumplimiento directo de este decreto, lo que respalda la necesidad de formalizar alianzas institucionales en salud laboral.

Complementariamente, la Resolución 0312 de 2019 clasifica a las organizaciones según su tamaño, ubicando a la Alcaldía en el nivel básico. Esta resolución exige, entre otros aspectos, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos psicosociales mediante la aplicación de instrumentos como la batería de riesgo psicosocial. La falta de aplicación de esta herramienta, establecida también por la Resolución 2764 de 2022, impide diagnosticar factores como la sobrecarga laboral o el acoso, lo cual afecta directamente el funcionamiento del comité de convivencia laboral y la salud mental del personal.

En cuanto a la investigación de accidentes laborales, la Resolución 1401 de 2007 obliga a realizar análisis detallados de los incidentes ocurridos para identificar causas raíz y establecer acciones correctivas. En este contexto, los cuatro accidentes laborales reportados en 2024 requieren un análisis riguroso que vaya más allá del simple reporte estadístico, considerando factores como la falta de señalización o condiciones inseguras.

De forma articulada, el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2022–2031 promueve una cultura de autocuidado con enfoque territorial. Este instrumento orientador sugiere acciones concretas, como campañas de promoción de la salud mental y de prevención de riesgos, que la Alcaldía debería adoptar para alinear su gestión con las políticas públicas del país.

finalmente, en el plano local, el reglamento interno de trabajo de la alcaldía de Miraflores establece las funciones del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y los protocolos internos relacionados con la SST. La reactivación del Comité de Convivencia Laboral y la actualización de los procedimientos internos deben fundamentarse en dicho reglamento, alineándolo con las exigencias de la Resolución 0312 de 2019 y demás normas vigentes.

En síntesis, este marco legal no solo respalda las acciones propuestas, sino que también evidencia las falencias actuales en la gestión de la SST en la Alcaldía, convirtiéndose en una herramienta clave para formular estrategias de mejora que garanticen los derechos laborales y promuevan un entorno seguro y saludable para los funcionarios públicos.

## **Metodología**

Este proyecto se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con el propósito de comprender la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la Alcaldía Municipal de Miraflores, Guaviare. Esta metodología facilitó una mirada interpretativa del contexto institucional, permitiendo analizar las dinámicas internas del sistema, así como las experiencias de quienes participan en su implementación.

La elección de este enfoque respondió a la necesidad de recoger información directa y significativa, basada en la realidad concreta de la entidad. De esta manera, fue posible identificar oportunidades de mejora a partir de un conocimiento cercano al entorno laboral, lo cual resultó clave para el planteamiento de estrategias viables y contextualizadas.

El enfoque cualitativo permitió enriquecer la investigación con la riqueza interpretativa, contextualización del entorno, los detalles y experiencias vividas como lo menciona Sampieri (2014) “con un punto de vista fresco, natural y holístico”. Se realiza una investigación que nos lleva de lo general a lo particular lo cual es una característica del enfoque cualitativo.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Para el desarrollo del estudio se aplicaron dos técnicas complementarias de recolección de información:

**Entrevista semiestructurada:** Esta técnica fue dirigida al profesional encargado del área de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de conocer de manera directa su percepción sobre el estado del SG-SST, las principales dificultades que enfrenta la entidad, los riesgos identificados y las acciones desarrolladas hasta el momento. La entrevista se estructuró a partir de una guía de preguntas abiertas agrupadas por temáticas clave. El desarrollo de la entrevista, así como sus

condiciones de aplicación, se describen en detalle en el anexo correspondiente, que también incluye la transcripción completa como respaldo del trabajo de campo.

Revisión documental: Se realizó un análisis de documentos institucionales relacionados con la gestión del SG-SST, tales como informes internos, matriz de identificación de peligros, registros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), entre otros. Así mismo, se consultó la normativa vigente que rige el sistema en el sector público, incluyendo el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 2764 de 2022. Esta revisión permitió contrastar y complementar la información obtenida en la entrevista, enriqueciendo el diagnóstico general del sistema.

### **Análisis de Información**

El análisis se desarrolló mediante una revisión detallada del contenido obtenido en la entrevista y en los documentos consultados. A partir de una lectura crítica, se identificaron ideas centrales, categorías comunes y aspectos relevantes que reflejan el estado actual del SG-SST en la entidad. Esta interpretación permitió organizar los hallazgos de forma coherente con los objetivos del proyecto, y sirvió como base para la formulación de propuestas orientadas al fortalecimiento del sistema.

## Resultados

### Programa de compensación e incentivos

Fortalecer la motivación, el compromiso y el bienestar de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Miraflores, mediante un programa de compensación e incentivos articulado con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y la gestión del talento humano, que promueva una cultura organizacional positiva y contribuya a reducir los riesgos psicosociales y mejorar el clima laboral.

**Tabla 2**

*Estrategias, Acciones e Indicadores*

<b>Nombre del Incentivo</b>	<b>Acciones Principales</b>	<b>Responsable (s)</b>	<b>Recursos Requeridos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Indicadores de Seguimiento (KPI)</b>
Reconocimiento al empleado del mes	Evaluación de desempeño y actitudes institucionales destacadas.	Jefe de talento humano y alcalde	Diplomación, publicación	Mensual	Nº de nominados/as, resultados en encuesta de clima laboral, cumplimiento individual de metas

Activi	Jornad	Grupo	Logíst	Bimes	Partici
dades de bienestar e integración	as lúdicas, culturales o deportivas para fortalecer la convivencia y reducir el estrés.	de bienestar laboral y SST	ica, refrigerios, espacios, presupuesto	tral	pación (%), nivel de satisfacción, impacto en ausentismo
Recon	Entreg	Direcc	Kit de	Anual	Tasa
ocimiento por antigüedad y lealtad	a de diploma, insignia y detalle institucional a servidores con 5, 10 o más años de servicio	ión de talento humano y alcaldía	reconocimien to, bonos institucionale s		de rotación, satisfacción laboral, permanencia
Flexib	Permi	Jefes	Regla	Trime	Cump
ilidad horaria por cumplimiento	os especiales o flexibilidad de horario a quienes	de dependencia y talento humano	mentación interna y control de asistencia	stral	limiento de metas, reducción de

						retrasos, productividad
Salud	Taller	Profes	Guías	Perma	Nº de	
mental y	es de manejo	ional SST y	OIT, apoyo	nente	sesiones	
apoyo	del estrés,	COPASST	psicosocial,		realizadas, %	
emocional	pausas		expertos		de	
	activas,		externos		participación,	
	sesiones				resultados	
	grupales o				batería de	
	individuales.				riesgo	
					psicosocial	
Recon	Convo	Comit	Diplo	Semes	Nº de	
ocimiento a	catoria	é de	mas, insignia	tral	propuestas	
iniciativas	interna de	innovación y	institucional,		recibidas,	
funcionales	ideas o	talento	difusión		implementaci	
	propuestas	humano			ón efectiva,	
	que mejoren				impacto	
	procesos.				funcional	
	premiación a					
	las más					
	innovadoras					

Punto	Siste	Talent	Siste	Anual	Partici
s por	ma de puntos	o humano y	ma interno de		pación por
formación y	por asistencia	COPASST	acumulación		área, % de
participación	a		de puntos		asistencia,
	capacitacione				evaluación
	s, comités y				post-
	eventos				capacitación
	relacionados				
	con SST.				

### Resultados del Diagnóstico Vinculados

A partir del análisis realizado, fue evidente que hay varios aspectos que el programa de incentivos busca atender de forma directa y práctica:

**Comités inactivos:** La falta de reuniones del COPASST y del comité de convivencia laboral ha dejado vacíos importantes en el acompañamiento y seguimiento del bienestar institucional. Este programa propone su reactivación y fortalecimiento, dándoles un rol protagónico en las estrategias de salud emocional y prevención de conflictos.

**Falta de reconocimiento al esfuerzo diario:** se plantean acciones que visibilicen el compromiso de los funcionarios, como reconocimientos públicos y estímulos simbólicos, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación.

**Riesgos psicosociales sin atención adecuada:** El estrés, la sobrecarga y la fatiga son realidades frecuentes. Frente a esto, el programa incluye espacios como pausas activas, talleres emocionales y capacitaciones que permitan aliviar estas cargas y fomentar hábitos saludables.

Débil cultura preventiva: Se identificó la necesidad de fortalecer la corresponsabilidad en torno al cuidado propio y colectivo. Por eso, se promueve un sistema de incentivos por participación en comités, capacitaciones y actividades de autocuidado, buscando que cada persona se involucre activamente.

Voluntad de mejora por parte de la administración: Aunque existen limitaciones, también hay disposición para avanzar. El diseño de este programa contempla una implementación gradual, que permita adaptarse a las capacidades reales de la entidad sin perder de vista el objetivo final, un ambiente laboral más sano, justo y motivador.

## Conclusiones

Este proyecto muestra la necesidad fundamental de implementar un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el trasfondo del bienestar y la salud de los empleados se evidencia que no es solo un trámite administrativo, sino una forma concreta de cuidar a quienes día a día dan lo mejor de sí en la Alcaldía de Miraflores. Durante el diagnóstico, no solo se observan cifras y procesos, sino el fundamento administrativo para la búsqueda del bienestar físico y emocional que dependen directamente del correcto funcionamiento del SG-SST.

Al identificarse tanto las fortalezas como las áreas por mejorar, se evidencia un punto clave, la seguridad laboral no es solo un tema de normativas, sino de cultura. Cuando los funcionarios se sienten protegidos y la alta dirección se compromete, ocurre algo hermoso: el ambiente de trabajo se transforma, la gente rinde mejor y lo más importante es que cada persona regresa sana y salva a su casa.

Queda claro que invertir en SST va mucho más allá de cumplir una ley. Es apostarle a un servicio público más humano, donde la eficiencia no se construye a costa del bienestar del equipo, sino precisamente gracias a él, esto da cuenta que las organizaciones que entiendan esto, que el recurso más valioso no son los informes, ni los edificios, sino las personas que los hacen posibles.

Al final, este proyecto busca dejar la convicción, que construir entornos laborales seguros no es solo un gasto, es la mejor inversión. Y en la alcaldía de Miraflores, Guaviare como en cualquier lugar, ese camino comunica con una simple pero poderosa idea: detrás de cada puesto de trabajo, hay una vida que merece ser protegida.

## Recomendaciones

A partir del análisis realizado sobre el estado actual del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la alcaldía municipal de Miraflores, Guaviare, se plantean las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer su implementación y sostenibilidad en el tiempo, para que el programa tenga el impacto deseado, es importante tener en cuenta algunos pasos concretos:

Incluirlo formalmente en el plan anual de bienestar laboral, de modo que cuente con respaldo institucional y no dependa solo de la buena voluntad de cada administración.

Conectarlo con los objetivos estratégicos de la Alcaldía, asegurando que los incentivos estén alineados con el rumbo que se quiere para la gestión pública local.

Asignar recursos reales y sostenibles, aunque sean modestos al inicio, para que el programa no quede solo en el papel.

Evaluar de forma periódica los avances, escuchando la voz de los funcionarios sobre lo que funciona y lo que debe mejorarse. Una revisión semestral puede marcar la diferencia.

Integrar las acciones de fortalecimiento del SG-SST dentro del plan anual de bienestar Laboral, de manera que no dependan únicamente de decisiones aisladas o voluntades individuales. Esto permitirá asegurar continuidad institucional, respaldo administrativo y mayor compromiso con el bienestar de los funcionarios.

Relacionar el SG-SST con los objetivos estratégicos de la Alcaldía, para que las actividades no se perciban como tareas adicionales, sino como parte del funcionamiento integral de la entidad. Esta conexión también ayuda a visibilizar su impacto en la calidad del servicio público.

Asignar recursos presupuestales mínimos pero estables, que garanticen la puesta en marcha de acciones preventivas, jornadas de salud, seguimiento médico y mantenimiento adecuado de instalaciones y equipos. Contar con un presupuesto definido es fundamental para que el sistema funcione más allá del papel.

Reactivar espacios clave como el Comité de convivencia laboral y el COPASST, asegurando su funcionamiento regular, con participación activa y capacitación a sus integrantes. Estos comités cumplen un rol importante en la identificación temprana de conflictos y en la promoción de entornos laborales más saludables.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación periódica, preferiblemente semestral, que permita valorar los avances, ajustar lo que sea necesario y tomar decisiones informadas. Escuchar las experiencias de los propios funcionarios puede ser clave para mejorar el sistema.

Promover una cultura institucional basada en el cuidado mutuo, la prevención y la responsabilidad compartida, mediante campañas internas, actividades de sensibilización y estrategias que favorezcan la salud física, emocional y social de los trabajadores, apoyarse con la secretaria de salud, el puesto de salud del municipio para adelantar jornadas de P&P.

Estas recomendaciones no buscan soluciones rápidas ni aisladas, sino promover un proceso continuo de mejora que beneficie tanto al personal administrativo como a la ciudadanía. Fortalecer el SG-SST es, en esencia, reafirmar el valor de las personas en la gestión pública y garantizar que quienes sirven a la comunidad también puedan hacerlo en condiciones seguras y dignas.

Aplicar la metodología COL-PSH y promover pausas activas institucionalizadas, basadas en protocolos de la OIT.

Implementar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y diseñar planes de intervención con apoyo psicosocial institucional.

Aplicación de una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en cumplimiento de la resolución 2764 de 2007.

En cumplimiento a la resolución 1401 de 2007 se deben adelantar investigaciones de los incidentes y accidentes laborales que se han presentado en el pasado, con el fin de prevenir la repetición de estos.

Adoptar programas de ergonomía activa y revisar condiciones de trabajo físico en cada dependencia.

Realizar la contratación de planta a personal especializado para darle continuidad al SG-SST.

### Referencias Bibliográficas

- Alcaldía de Miraflores, Guaviare. (2024). Informe del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST – Vigencia 2024.  
[https://mirafloresguaviare.micolombiadigital.gov.co/sites/mirafloresguaviare/content/files/001234/61674\\_nforme-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf](https://mirafloresguaviare.micolombiadigital.gov.co/sites/mirafloresguaviare/content/files/001234/61674_nforme-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf)
- Baz Rodríguez, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data. (pp.228-267) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Bouzas Ortiz, J. A. & Reyes Gaytán, G. (2019). Gestión del talento humano: ( ed.) . IURE Editores. (pp.104-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372?page=104>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Comité Paritario de SST Alcaldía Municipal de Miraflores Guaviare (2023).  
[https://mirafloresguaviare.micolombiadigital.gov.co/sites/mirafloresguaviare/content/files/001234/61680\\_res-502-conformacion-copasst.pdf](https://mirafloresguaviare.micolombiadigital.gov.co/sites/mirafloresguaviare/content/files/001234/61680_res-502-conformacion-copasst.pdf)
- Constitución Política de Colombia. (1991).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

Convenio 187 (2006).[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332)

Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento . Ecoe Ediciones.

(pp.403-415). <https://elibro->

<net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>

Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública

<https://share.google/3LnPIFOemvRirmqJT>

Decreto 2140 de 2000.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64547>

Decreto 614 de 1984 - Gestor Normativo - Función Pública

<https://share.google/tBQhacaPEcyshupqV>

Entrevista Semiestructura al Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía

Municipal de Miraflores Guaviare. (2025, Junio, 23). YouTube.

[https://youtu.be/62fmP1\\_kWg4](https://youtu.be/62fmP1_kWg4)

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.170- 198).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 6. p. 252).

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?d>

[irect=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_252](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253)

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253>

Informe Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Sg-Sst 2024.

(s. f.). <http://www.miraflores-guaviare.gov.co/control/informe-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el>

Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo. Sello Editorial UNAD. (pp.54-60).

<https://doi.org/10.22490/9789584975096>

Ley 1562 de 2012. Transformó el antiguo Sistema de Riesgos Profesionales en el actual SG-SST

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 9. (1979) Art.111. Medidas Sanitarias.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.253-266).

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022).

[https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/informeAnual2022\\_Cinterfor\\_1.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/informeAnual2022_Cinterfor_1.pdf)

Perdomo, S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado.

[Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano.

[Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>.

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.

[https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2025/04/TEXTO-ABC-PNSST\\_Version-WEB.pdf](https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2025/04/TEXTO-ABC-PNSST_Version-WEB.pdf)

Resolución 0312-2019- Estándares mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud.pdf

<https://share.google/5wllv4ctfzqlb0T4e>

Resolución 1401 de 2007 Ministerio de la Protección Social.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497>

Resolución 2400 de 1979.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565> }

Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Roberto Hernández Sampieri (2014), Metodología de la investigación sexta edición. Mc Graw

Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Sistema De Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo. (2016, marzo). Función

Pública. [https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1927198/2016-0316\\_Plan\\_sg\\_sst+LMRC.pdf/d919f8d2-0a05-499e-8e44-505871b128c9](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1927198/2016-0316_Plan_sg_sst+LMRC.pdf/d919f8d2-0a05-499e-8e44-505871b128c9)

## Apéndice

### Apéndice A

*Enlace al video YouTube, Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Miraflores Guaviare. (2025, Junio, 23)*

Link: Este Link la direcciona al Video

[https://youtu.be/62fmP1\\_kWg4](https://youtu.be/62fmP1_kWg4)

Nota. El siguiente link lo direccionara al video de la entrevista realizada al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, contratista de la Alcaldía Municipal de Miraflores Guaviare, se observa una charla para conocer estado actual del SG-SST en la Alcaldía Municipal y recoger insumos para su fortalecimiento. Fuente autoría propia.

## Anexos

### Entrevista semiestructurada – profesional en seguridad y salud en el trabajo (SST)

Recoger información clave sobre el estado actual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la alcaldía municipal, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que permitan su fortalecimiento institucional.

Duración estimada: 15–20 minutos

Modalidad: Presencial

#### Sección 1: información general del entrevistado

- Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_
- Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_
- Tiempo en el cargo: \_\_\_\_\_
- Formación académica: \_\_\_\_\_

#### Sección 2: diagnóstico del SG-SST

1. ¿Cuáles considera que son las principales debilidades actuales en la implementación del SG-SST en la entidad?
2. ¿Se encuentra activo actualmente el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)?  
 Sí  No  Parcialmente  
 ¿Y el Comité de Convivencia Laboral?  
 Sí  No  Parcialmente
3. ¿Se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales conforme a la Resolución 2764 de 2022?  
 Sí  No  En proceso  
 Si la respuesta es afirmativa, ¿qué resultados o dificultades se han presentado?
4. ¿Cómo se gestionan actualmente los casos de accidentalidad laboral en la entidad?  
 ¿Se adelantan investigaciones conforme a la Resolución 1401 de 2007?
5. ¿La Alcaldía cuenta con una IPS especializada en salud ocupacional?  
 Sí  No

En caso negativo, ¿cuáles son las principales limitaciones para su contratación?

6. ¿Se desarrollan actividades de formación, capacitación o sensibilización en SST?  
( ) Sí ( ) No

Si la respuesta es afirmativa:

¿Con qué frecuencia?: \_\_\_\_\_

¿A qué población están dirigidas?: \_\_\_\_\_

7. ¿Qué acciones considera urgentes para mejorar el clima laboral y la salud mental de los funcionarios públicos?
8. Desde su experiencia, ¿qué nivel de compromiso percibe por parte de la alta dirección frente al SG-SST?
- ( ) Muy alto ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo ( ) Nulo

Justifique su respuesta:

9. ¿Qué sugerencias concretas propondría para fortalecer el SG-SST en el corto plazo?