



1. OBJETIVO

El presente documento tiene como objeto establecer los lineamientos y criterios necesarios para el desarrollo de las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., en cumplimiento con la legislación vigente, a fin de garantizar la prevención de riesgos laborales, la detección de condiciones de salud preexistentes o emergentes, y el fomento de un entorno de trabajo seguro.

2. ALCANCE

El presente documento es aplicable a todos los trabajadores del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., incluyendo al personal administrativo, técnico y operativo. Asimismo, cubre a los contratistas que presten servicios para la organización.

3. DEFINICIONES

Anamnesis: Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución.

Aptitud Médica para el Trabajo: Se refiere a la evaluación final que determina si un trabajador está físicamente capacitado para desempeñar sus funciones laborales sin comprometer su salud o seguridad, basándose en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.

Certificado de Aptitud Médica: Documento emitido por el médico ocupacional que valida que un trabajador es apto para desempeñar sus funciones laborales tras haber sido evaluado en un examen médico ocupacional, indicando que no presenta condiciones de salud que pongan en riesgo su desempeño o seguridad.

Condiciones de Salud Ocupacional: Se refiere a los aspectos de la salud del trabajador que están directamente relacionados con las condiciones de su trabajo, como la exposición a sustancias tóxicas, esfuerzo físico, ruido, iluminación, ergonomía, entre otros.

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 paracísticas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Examen de Ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Examen Periódico: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del



estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Examen de Egreso (retiro): Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Exposición a un factor de riesgo: Se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia de este en cualquier nivel de intensidad o dosis.

Evaluación médica por cambio de ocupación: se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Examen médico por reubicación: Este tipo de examen médico se practica a aquellos trabajadores que sufren algún menoscabo de su condición de salud como consecuencia de una enfermedad de origen laboral, de un accidente de trabajo o de una enfermedad general, la cual le impide desempeñarse apropiadamente en el cargo u oficio que desempeñaba previamente. En este examen, además de una muy buena evaluación médica, debe evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el trabajador pudiera laborar sin riesgo de agravar su estado de salud, con el fin de identificar el oficio más apropiado a sus actuales condiciones físicas y psicológicas.

Examen médico Pos incapacidad o de reintegro laboral: Examen que se realiza a los trabajadores que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 30 días) a causa de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, Accidente Común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieren hospitalizaciones o cirugías complejas.

Historia clínica ocupacional: conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales.

Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen laboral.



Perfil del Cargo: Es la información con que cuenta el empleador acerca de las capacidades y condiciones físicas y mentales que debe tener un trabajador que va a desempeñar o se encuentra desempeñando determinado cargo o labor, en relación con los factores de riesgo a los que está o va a estar expuesto en el desarrollo de sus funciones y medio ambiente de trabajo.

Pruebas Complementarias: Conjunto de exámenes específicos de acuerdo a los factores de riesgo, que ayudan a la detección temprana de las alteraciones de salud, contribuyendo a la precisión del diagnóstico y al seguimiento.

Profesiograma: Es un documento técnico que permite establecer y definir los exámenes médicos ocupacionales a realizar, teniendo en cuenta la actividad económica de la institución, las funciones realizadas por cada trabajador y los riesgos asociados con estas funciones. En él se describen las exigencias que tiene cada cargo, la potencialidad de afectación de los riesgos propios de dicho cargo a partir de los cuales se determinan los tipos de evaluación médica y paraclínica necesarios para establecer la aptitud del trabajador frente a las características del cargo. Adicionalmente permite al SG-SST establecer las estrategias necesarias para el control de los riesgos propios de cada cargo y así mitigar la posible afectación del trabajador.

Reintegro Laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

4. MARCO LEGAL

Ley 23 de 1981: Por la cual se dictan normas en materia de ética médica y se establece el manejo cuidadoso de la Historia Clínica. (Ley de mayor jerarquía)

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional. (Ley que modifica el sistema de riesgos profesionales)

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Decreto reglamentario de nivel superior)

Resolución 1016 de 1989: Establece, en su numeral 1, artículo 10, la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para diversas situaciones laborales. (Resolución de alcance regulatorio)

Resolución 2346 del 11 de julio de 2007: Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales. (Reglamento específico sobre salud ocupacional)



Resolución 1918 de 2009: Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007, y dicta disposiciones adicionales respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias. (Modificación y actualización de normativas anteriores)

Código Sustantivo del Trabajo: En su artículo 57, numerales 7 y 65, declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos de preocupación o de admisión a todos sus trabajadores. (Ley superior en materia laboral)

5. RESPONSABILIDADES

Gerente

- Asignar y aprobar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la ejecución del procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales.
- Velar por el cumplimiento del procedimiento, asegurándose de que todas las áreas cumplan con lo dispuesto.

Responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- Realizar el seguimiento de la implementación y el cumplimiento del documento, asegurando que se respeten los lineamientos establecidos.
- Coordinar y supervisar el desarrollo de todas las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicas y de retiro), asegurándose de que se lleven a cabo de acuerdo con las normativas y procedimientos establecidos.
- Gestionar implementar y hacer seguimiento a las recomendaciones emitidas por el profesional a cargo en el diagnóstico de condiciones de salud.
- Es responsable de la divulgación del documento a los trabajadores.
- Revisar anualmente el documento, y realizar actualización del mismo conforme a los cambios en la legislación aplicable o en los procesos internos de la empresa.

Trabajadores

- Asistir puntualmente a los exámenes médicos ocupacionales citados.
- Realizarse los exámenes de acuerdo a criterio médico y sus especificaciones previas.
- Seguir las recomendaciones para el cuidado de su salud emitidas por el médico laboral, garantizando que se tomen las medidas necesarias para su bienestar.

6. PROCEDIMIENTO

Para la implementación del proceso de evaluaciones médicas ocupacionales, es necesario tener en cuenta el cumplimiento de los siguientes requisitos generales con base en la normatividad vigente y requisitos legales:



De acuerdo con la Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007 del Ministerio de la Protección Social, las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y evaluación médica post-ocupacional o de egreso. Adicionalmente, el empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Se debe aplicar el procedimiento administrativo correspondiente para seleccionar al proveedor de las valoraciones médicas ocupacionales y los exámenes complementarios necesarios (paraclínicos o de monitoreo).

Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en Seguridad y salud en el trabajo, y deben contar con licencia vigente en salud ocupacional.

Se debe establecer el Profesiograma del centro de trabajo para la realización de los exámenes médicos, describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrolla la labor, especificando los factores de riesgo a los que está o estará expuesto el trabajador en razón a su oficio a desarrollar en la entidad.

La historia clínica ocupacional generada por la valoración médica estará en custodia de la IPS la cual es responsable de garantizar su confidencialidad.

El médico especialista deberá generar el certificado médico de aptitud individual como resultado de la valoración, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

Si como resultado de las evaluaciones médicas ocupacionales pre-ocupacional o preingreso practicadas a un colaborador, se diagnostica enfermedad común, el médico que practicó la valoración, debe remitir a la persona a los servicios de atención en salud que se requieran. Así mismo cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional (periódica, por cambios de ocupación, post incapacidad y/o egreso), se presuma la existencia de una enfermedad laboral, el responsable del SGSST será el encargado de elaborar y presentar el correspondiente reporte a las entidades administradoras de riesgo laboral ARL, las cuales deberán iniciar la determinación del origen.

La persona, entidad o proveedor contratado para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, deberá enviar al área de Seguridad y Salud en el trabajo, el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Resolución 2346 de 2007 o la norma que la modifique, adicione o sustituya. El diagnóstico general de salud deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas



de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades laborales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.

Las evaluaciones médicas ocupacionales siempre deberán tener como producto un diagnóstico(s) y concepto que nos permita determinar la aptitud del aspirante o trabajador para el cargo que se le asigne. De acuerdo con la información obtenida en estas evaluaciones y plasmada en los conceptos médicos se podrán identificar las necesidades individuales y colectivas en lo relacionado con los programas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad.

6.1. Programación de Evaluaciones Médicas Ocupacionales

El área SST, debe remitir al candidato en proceso de selección a los exámenes médicos ocupacionales según lo determinado en el profesiograma, mediante el diligenciamiento completo del formato F-SST-EMO-02 – Orden de remisión a examen médico ocupacional. De igual manera se podrá comunicar a la IPS designada para el desarrollo de la evaluación médica ocupacional de ingreso por medio de correo electrónico, indicando los datos del aspirante y tipo de valoración médica a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el F-SST-EMO-05 “Profesiograma”. El aspirante debe asistir a la IPS asignada para que le realicen la valoración médica ocupacional.

6.2. Tipos de Evaluaciones Médicas Ocupacionales

6.2.1. Evaluaciones Médicas Pre-Ocupacionales o de Ingreso

Las **evaluaciones médicas pre-ocupacionales** tienen como objetivo evaluar las condiciones de salud física, mental y social de un trabajador antes de su contratación, considerando las condiciones laborales a las que estará expuesto en el futuro. Estas evaluaciones son fundamentales para determinar si el trabajador es apto para desempeñar sus funciones sin comprometer su salud o la de otras personas.

El proceso implica:

Determinación de Aptitud: Se compara la capacidad del trabajador (física y mental) con las demandas del trabajo al que se desea contratar. El objetivo es asegurar que el trabajador pueda realizar las tareas de manera eficiente y sin riesgos para su salud.

Identificación de Restricciones: Se busca identificar condiciones de salud preexistentes que puedan generar restricciones para el desempeño del trabajo o que puedan agravarse debido a las condiciones laborales.

Prevención de Riesgos: Se identifican posibles condiciones de salud que podrían empeorar durante el desarrollo de las actividades laborales, permitiendo tomar medidas preventivas o realizar ajustes antes de que el trabajador inicie su labor.



Este tipo de evaluación es esencial para garantizar la salud y seguridad tanto del trabajador como de sus compañeros, alineando las capacidades individuales con los requerimientos específicos del cargo que se va a desempeñar.

Procedimiento:

Una vez tomada la decisión en el proceso de selección, el responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) revisa el profesiograma para determinar los exámenes médicos que deben aplicarse al candidato seleccionado para el cargo. Posteriormente, se le entrega al trabajador la orden de evaluación médica de ingreso (F-SST-EMO-02), la cual incluye los datos completos del trabajador: nombre completo, documento de identidad, fecha de ingreso, cargo a ocupar y los exámenes específicos que debe realizarse, según las condiciones del puesto de trabajo.

El trabajador debe acudir a la entidad o médico autorizado para practicarse los exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos establecidos.

Al realizarse la evaluación médica pre-ocupacional o de ingreso, el concepto de aptitud laboral se envía al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la entidad, quien verifica si el resultado es "APTO" para continuar con el proceso de vinculación del trabajador, en caso de que el postulante no sea apto para el cargo, informa el concepto de aptitud laboral a la Dirección Administrativa ésta área será responsable de tomar la decisión final sobre la contratación, basándose en los resultados de la evaluación médica.

La información obtenida del examen médico ocupacional proporcionado por la entidad contratada, que incluye el resultado de aptitud, las condiciones de salud, las recomendaciones y las restricciones, será registrada en una matriz de seguimiento de recomendaciones médicas (F-SST-EMO-04), con el fin de garantizar su correcta estructuración y monitoreo. Posteriormente, se entregará al trabajador un documento (F-SST-EMO-01) con las recomendaciones emitidas por el médico laboral, que abarca instrucciones sobre cuidados de salud, pautas a seguir y restricciones, así como derivaciones a valoraciones con especialistas en otras áreas. Esta entrega se llevará a cabo de forma formal, asegurando que el trabajador reciba y comprenda claramente las indicaciones para preservar su bienestar en el entorno laboral.

6.2.2. Evaluaciones Médicas Ocupacionales Periódicas

Las evaluaciones médicas ocupacionales tienen como objetivo monitorear la exposición a factores de riesgo y detectar precozmente posibles alteraciones en la salud del trabajador, ya sean temporales, permanentes o agravadas por su labor o el entorno de trabajo. Además, se busca identificar enfermedades comunes para establecer un manejo preventivo. Estas evaluaciones se realizarán a todos los trabajadores según el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a los riesgos, así como al estado de salud de cada uno. Los resultados incluirán recomendaciones individuales y un informe con un resumen estadístico de los hallazgos en la población.



Si el médico remite al trabajador a la EPS, especialmente por una enfermedad laboral presunta, se llevará un control sobre el proceso asistencial y el cumplimiento de las recomendaciones.

Procedimiento:

Se organizan las bases de datos con la información de los trabajadores y la respectiva programación de las evaluaciones médicas.

Se comunica a la entidad contratada la programación de las evaluaciones médicas ocupacionales mediante citación por correo electrónico.

Posteriormente, se envía la programación a los colaboradores, con la fecha y horario respectivo para la realización de las mismas.

El trabajador debe acudir a la entidad o médico autorizado para practicarse las evaluaciones y/o exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos establecidos.

El médico que realiza el examen deberá generar el certificado médico de aptitud como resultado de la valoración, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, el cual debe ser firmado, tanto por el médico, como por el trabajador. Estos conceptos médicos ocupacionales son enviados al área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de que sean revisadas y verificadas las recomendaciones laborales para su aplicación.

El encargado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo entrega al colaborador el formato F-SST-RM-01 anexando las recomendaciones emitidas por el médico laboral para su conocimiento, aplicación y respectivo seguimiento.

6.2.3. Evaluaciones Médicas Ocupacionales Post Incapacidad o Reintegro

Este tipo de evaluaciones se realiza a los trabajadores que han estado ausentes por más de 30 días debido a un accidente de trabajo, enfermedad laboral o enfermedad común, y deben reincorporarse a sus funciones. Antes de que el trabajador reinicie sus labores, se le deberá entregar una remisión para un examen médico ocupacional post-incapacidad.

Procedimiento:

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo verifica, a través de las incapacidades, aquellos trabajadores que hayan tenido una incapacidad superior a 30 días debido a causas médicas.

Posteriormente, el trabajador es remitido a valoración de post-incapacidad por Medicina Laboral, donde se emitirán las recomendaciones laborales correspondientes.

El médico laboral llevará a cabo una evaluación para determinar si el trabajador está en condiciones de reincorporarse a sus funciones o si es necesario realizar ajustes.



Una vez obtenido el concepto del médico laboral, se procederá a revisar las recomendaciones emitidas y, posteriormente, se notificará la información al trabajador mediante el formato de Acta de Reintegro Laboral y Notificación de Recomendaciones Laborales, dando inicio al correspondiente seguimiento.

6.2.4. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación

Las evaluaciones medicas por cambio de ocupación se presentan como su nombre lo indica, cuando un colaborador cambie de ocupación y/o cargo, se debe analizar e identificar cambios en el entorno laboral, peligros, factores de riesgos a los que se encontrará expuesto en su nueva ocupación, para así poder establecer la necesidad de realizar una nueva valoración médica ocupacional.

6.2.5. Evaluaciones médicas por reubicación laboral

Las evaluaciones medicas por reubicación laboral se presentan cuando un colaborador presente una condición de salud especial que amerite la reasignación de funciones laborales y/o reubicación laboral temporal o definitiva a otro cargo, previo concepto de la ARL o EPS se debe verificar en el Profesiograma si se genera un cambio en los factores de riesgo a los que estará expuesto, para posteriormente realizar la respectiva remisión para valoración médica ocupacional, indicando los exámenes respectivos a realizar para el nuevo cargo.

6.2.6. Evaluaciones Médicas Ocupacionales de Egreso

El examen ocupacional de egreso o retiro se realizará a todos los trabajadores que se retiren de la empresa con el objeto de verificar las condiciones de salud al momento de su retiro y revisar si requieren remisión a la EPS (o ARL por sospecha de enfermedad laboral).

Procedimiento:

Mediante un oficio se emite comunicado a la persona desvinculada para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso el último día de finalización del contrato.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante correo electrónico informa al trabajador que debe realizarse la Evaluación Médica de Egreso en un tiempo no mayor de 5 días hábiles siguientes a su retiro.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar el seguimiento a la asistencia del trabajador para la realización del examen (si el trabajador no se hace este examen durante el plazo establecido, la Entidad no asume ninguna responsabilidad quedando ésta a cargo del trabajador. Es potestad del trabajador realizarse estos exámenes).

Una vez emitido el concepto, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo debe analizar los resultados o el certificado de aptitud laboral de egreso.



7. PERIODICIDAD DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Exámenes ingreso: Únicamente para los nuevos ingresos.

Exámenes Periódicos: Se realizan anualmente.

Exámenes de Reincorporación: Para trabajadores que regresan de una incapacidad superior a 30 días.

Exámenes de egreso: Se realizan únicamente cuando el trabajador se retira de la empresa.

8. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL

El concepto medico laboral debe estar completamente diligenciado y contener como mínimo la siguiente información:

- Tipo examen realizado (ingreso/periódico/post-incapacidad//periódico/reintegro/cambio de ocupación/egreso).
- Datos de identificación del trabajador
- Datos de identificación de la empresa/empleador
- Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica
- Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona
- Cargo del aspirante/trabajador
- Indicar examen médico y paraclínicos realizados
- Concepto de aptitud laboral para el cargo
 - ✓ Sin limitaciones o restricciones para la labor.
 - ✓ Con hallazgos que requieren medidas preventivas.
 - ✓ Con restricciones para la labor.
 - ✓ Aplazado
- Firma del médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Nombre con número de licencia de SST y su vigencia (legible).
- Firma del trabajador con número de identificación.

8. CUSTODIA DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES

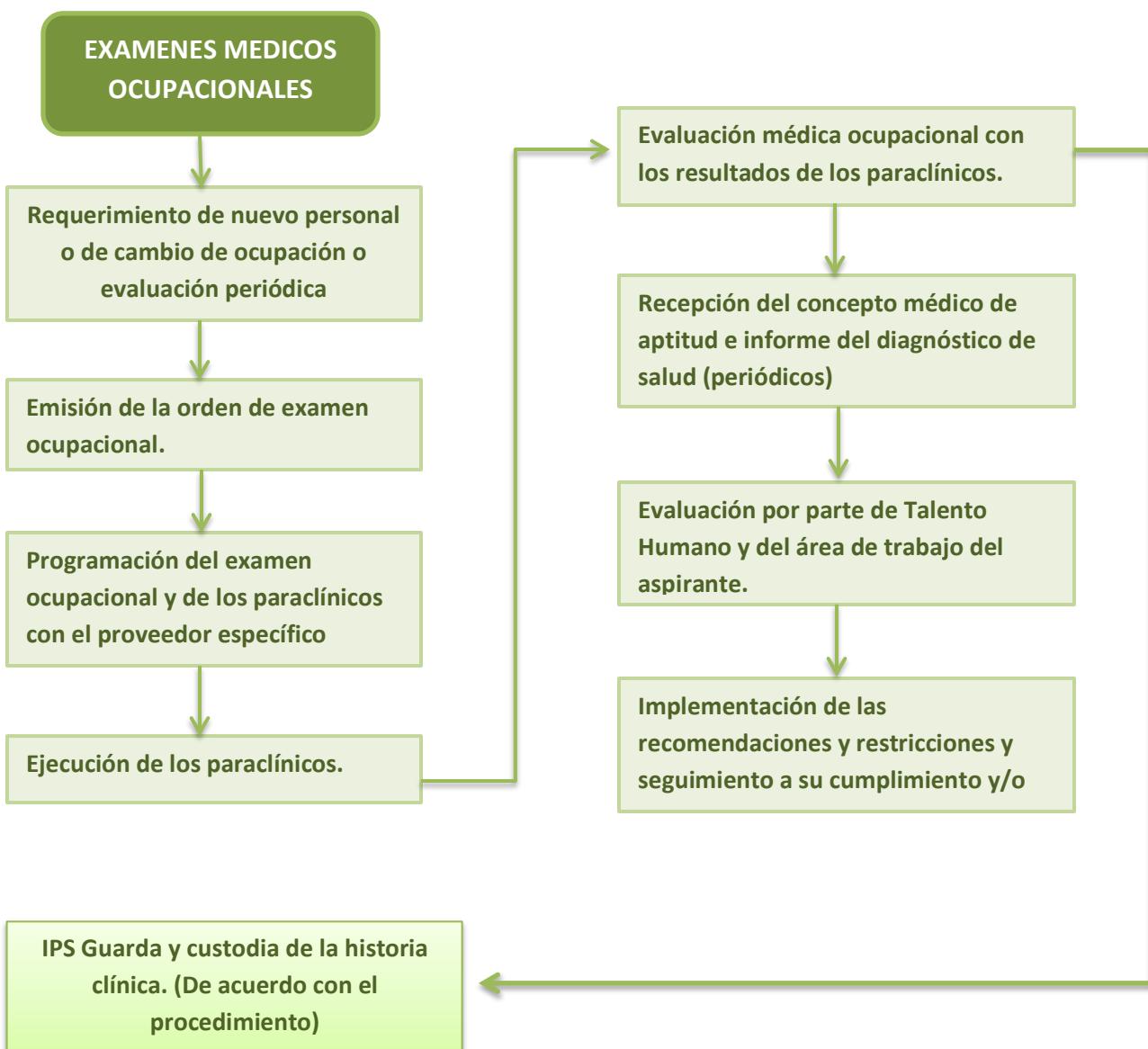
Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo con los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes de la historia clínica.

Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y de las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan.

En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando éste lo solicite.

9. FLUJOGRAMA EXAMENES MEDICOSOCUPACIONALES





10. PROFESIOGRAMA

El médico ocupacional y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborarán un profesiograma para cada puesto, describiendo las condiciones de salud necesarias, los riesgos asociados, las medidas preventivas recomendadas y las capacidades físicas, psicológicas y de salud requeridas, lo que permitirá determinar las evaluaciones y exámenes médicos pertinentes para cada puesto de trabajo.

El profesiograma del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. consolidará información detallada sobre los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores, así como las evaluaciones médicas ocupacionales y las pruebas complementarias necesarias. Dichas evaluaciones serán definidas de acuerdo con el cargo o labor desempeñada, y serán obligatorias, a cargo total del empleador. Estas evaluaciones incluirán exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de retiro, cuya periodicidad dependerá de la naturaleza, magnitud y frecuencia de exposición a los riesgos, así como del estado de salud de cada trabajador. Los resultados y protocolos correspondientes serán registrados dentro de los sistemas de vigilancia epidemiológica y los programas de gestión de la empresa, de acuerdo con los criterios técnicos y normativos vigentes.

11. REVISIÓN Y MEJORAS

Este procedimiento será revisado periódicamente para asegurar que se mantenga actualizado conforme a la normativa vigente y las mejores prácticas en salud ocupacional, para mejorar continuamente el bienestar de los trabajadores del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.

12. INFORMACIÓN DOCUMENTADA

Para evidenciar cada una de las actividades de este procedimiento deberá dejarse registro en los formatos establecidos/definidos en el SG-SST:

DOCUMENTACIÓN	DISTRIBUCIÓN A	ARCHIVO	
		UBICACIÓN	TIEMPO
<i>Remisión a examen médico ocupacional</i>	Responsable de SST Médico Ocupacional	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
<i>Notificación recomendaciones médico-laborales</i>	Responsable de SST Médico Ocupacional	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
<i>Acta de reintegro laboral</i>	Responsable de SST Médico Ocupacional	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
<i>Profesiograma</i>	Responsable de SST Médico Ocupacional	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
<i>Matriz de seguimiento de exámenes y recomendaciones médicas</i>	Responsable de SST Médico Ocupacional	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia



13. FORMATOS

- PR1-SST-FT1_ NOTIFICACIÓN RECOMENDACIONES MÉDICO-LABORALES
- PR1-SST-FT2_ REMISIÓN A EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL
- PR1-SST-FT3_ ACTA DE REINTEGRO LABORAL
- PR1-SST-FT4_ MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE EXAMENES Y RECOMENDACIONES MÉDICAS
- PR1-SST-FT5_ PROFESIOGRAMA

14. ANEXOS

- N/A

14. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS.

Tabla 1.

Elaboración y aprobación de documentos

<i>Elaborado:</i>	<i>Revisado:</i>	<i>Aprobado:</i>
Tatiana Andrea Ibarra Pazos	Paula Andrea Carvajal	Juan Carlos Cabrera E.
Firma en original	Firma en original	Firma en original
Responsable del SG-SST	Control Interno	Gerente

15. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS.

Tabla 2.

Registro control de cambios.

<i>Fecha:</i>	<i>Versión:</i>	<i>Descripción del cambio:</i>
2025-12-01	01	Creación del documento



1. OBJETIVO

El objetivo de este procedimiento es establecer la metodología para implementar los canales y mecanismos de participación y consulta en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la participación activa de trabajadores, contratistas, proveedores y demás partes interesadas en la toma de decisiones relacionadas con su bienestar y condiciones laborales, en cumplimiento con las disposiciones legales y normativas vigentes.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores de la empresa Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda, en todos los niveles de la organización, y tiene como objetivo facilitar su participación en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la legislación vigente.

3. DEFINICIONES

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, encaminada a infundir miedo, intimidación, desánimo o afectar su dignidad.

Conflictos interpersonales: Situación de desacuerdo o tensión entre dos o más empleados que afecta el ambiente laboral.

Consulta: Proceso mediante el cual la empresa escucha y recoge las opiniones, sugerencias y preocupaciones de los trabajadores sobre temas específicos relacionados con la seguridad, salud en el trabajo, bienestar laboral y convivencia en el ambiente laboral.

Participación: Acción activa de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones que afecten su entorno laboral y su seguridad y salud.

COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo): Órgano encargado de velar por la implementación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la participación activa de los trabajadores en estas cuestiones.

Comité de Convivencia Laboral: Comisión encargada de promover un ambiente laboral respetuoso, libre de acoso laboral, y resolver conflictos laborales de manera efectiva, asegurando la armonía y bienestar de los empleados, conforme a la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral.

Parte interesada: Cualquier individuo, grupo o entidad que puede afectar, ser afectado o percibir un impacto significativo por las actividades, decisiones o políticas de dicha organización. Esto incluye a empleados, clientes, proveedores, accionistas, autoridades reguladoras, comunidades locales y cualquier otra entidad o persona que tenga un interés directo o indirecto en el desempeño de la organización.



Reporte de Actos y Condiciones Inseguras: Mecanismo a través del cual los trabajadores pueden reportar condiciones laborales peligrosas o actos inseguros que puedan comprometer su salud y seguridad en el trabajo.

Representante de los trabajadores: Aquellos trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la legislación vigente.

4. MARCO LEGAL

El procedimiento está alineado con las siguientes normas y documentos legales:

Decreto 1072 de 2015

ARTÍCULO 1.2.3.1. De la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. *Numeral 9 “Participación de los Trabajadores:* Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable”.

Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo¹ en los lugares de trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Criterios para la implementación del SGSSST en las empresas.

Ley 1010 de 2006: Sobre el acoso laboral y la convivencia en el lugar de trabajo.

Ley 2365 de 2024: Acoso sexual

NTC/ISO 45001:2018 numeral 5.4 “Consulta y Participación

5. RESPONSABILIDADES

Gerencia:

- Garantizar la implementación del procedimiento y el cumplimiento de las normativas legales en relación con la consulta y participación de los trabajadores.
- Promover la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST y el funcionamiento del mismo.
- Promover la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el funcionamiento del mismo.
- Participar en las reuniones de Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrolle.
- Asegurar/Garantizar la participación/asistencia de las personas bajo su responsabilidad.



Responsable del SGSST:

- Ejecutar las actividades relacionadas con la consulta y participación de los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Coordinar las elecciones de representantes y organizar los comités correspondientes.
- Verificar la conformación y funcionamiento del COPASST y COCOLAB de acuerdo con la normatividad vigente aplicable.
- Definir los canales de comunicación con las partes interesadas, en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Emitir las comunicaciones a partes interesadas de acuerdo con lo establecido por la Gerencia y el presente procedimiento.
- Mantener informada de las incidencias significativas de seguridad y salud de las reuniones de los COPASST a las partes interesadas.
- Actualizar el presente documento.

Supervisores y jefes de pista:

- Implementar y verificar la ejecución de las acciones de cumplimiento y de mejora provenientes de las reuniones del COPASST.
- Asistir/participar, en las reuniones de Seguridad y Salud en el Trabajo a las cuales sea convocado.
- Promover la participación de forma activa en los comités y reuniones relacionadas con Seguridad y Salud en Trabajo del personal a su cargo.

Trabajadores:

- Participar activamente en las consultas, elecciones de representantes y en las reuniones del COPASST y Comité de Convivencia Laboral, proporcionando sugerencias y aportes para mejorar las condiciones laborales.

Contratistas/ Proveedores:

- Asistir y participar de forma activa a todas las reuniones de Seguridad y Salud en el Trabajo a las cuales sean convocados/invitados.

6. PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

De acuerdo con lo establecido en la norma ISO 45001:2018, la organización establece:



6.1 Participación de los trabajadores

Es responsabilidad de todos los trabajadores que desempeñan sus actividades en la organización comunicar cualquier sugerencia o incidente que consideren pueda afectar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, o que represente un riesgo o una oportunidad de mejora.

A través del reporte de condiciones y/o actos subestándares, los trabajadores pueden contribuir a la identificación temprana de riesgos, lo cual, mediante una gestión oportuna, puede reducir o mitigar la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales. Este tipo de auto-reporte permite a los colaboradores participar activamente en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo una mejora continua en el desempeño en SST. Los reportes de condiciones y/o actos subestándares serán registrados en el formato **F-SST-PYC-06-Reporte de Actos y Condiciones Subestándares**.

El procedimiento para reportar estas condiciones será el siguiente:

- Reporte inmediato al supervisor directo o al responsable del SGSST.
- El reporte se realizará por escrito mediante el formato **F-SST-PYC-06-Reporte de actos y condiciones inseguros**.
- El área SST revisará y evaluará los reportes y tomará acciones correctivas dentro de un plazo determinado (máximo 5 días hábiles).

6.2 Métodos de Consulta:

Reuniones periódicas de los comités: Los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y Convivencia Laboral estarán abiertos a recibir comentarios, sugerencias y consultas de todos los empleados.

Buzón de Sugerencias y Quejas: Disponibilidad de un buzón físico y virtual para la recepción de quejas, sugerencias y preocupaciones, garantizando anonimato. En el caso de situaciones de acoso laboral o conflictos con compañeros de trabajo se estableció el formato **F-SST-CYP-07-Reporte de queja o sugerencia COCOLA** para el respectivo reporte.

Reuniones informativas: Reuniones informativas abiertas donde los empleados pueden plantear de manera directa sus preocupaciones sobre la seguridad, la salud o la convivencia en el lugar de trabajo.



6.2.1 Evaluación de las Consultas:

- Las sugerencias y quejas serán revisadas en las reuniones correspondientes, donde los comités discutirán las acciones necesarias a tomar.
- Se garantizará que cada consulta o queja reciba una respuesta formal, ya sea con una acción correctiva o informando de la situación.
- Feedback: Se proporcionará retroalimentación en los siguientes 15 días hábiles sobre las acciones tomadas.

6.3 Circulares Internas y Externas

6.3.1 Circulares Internas:

- Se enviarán circulares periódicas a todos los empleados relacionadas con los avances en el SGSSST, las nuevas normativas internas de seguridad o cualquier nueva directriz que se deba seguir.
- Estas circulares se distribuirán por medios electrónicos (correo electrónico, intranet) y por medio físico (tableros de anuncios).
- Las circulares incluirán información relevante sobre condiciones inseguras, medidas de prevención de accidentes, cambios en las políticas internas de salud y seguridad, y actividades programadas como capacitaciones y simulacros.

6.3.2 Circulares Externas:

- Cuando se reciban circulares de entidades externas como el Ministerio de Trabajo, ARL o entidades de salud y seguridad, se les dará la debida divulgación dentro de la empresa.
- Las circulares externas estarán disponibles para los empleados a través de las carteleras y serán discutidas en las reuniones de los comités para asegurar su cumplimiento.

6.4 Elección de los Representantes de los Trabajadores

- **Convocatoria a Elección:** La empresa, en coordinación con los trabajadores, realizará elecciones periódicas para seleccionar a los representantes de los trabajadores en temas de seguridad y salud.
- **Candidaturas:** Los trabajadores podrán postularse como candidatos a representar a sus compañeros en el COPASST o en otros comités. La inscripción de los candidatos se registrará en el formato **F-SST-CYP-03-Inscripción de candidatos a comités**.
- **Elección:** Los representantes serán elegidos mediante un proceso democrático y transparente, con la participación activa de todos los trabajadores. El registro del proceso se realizará en el formato **F-SST-CYP-04-Acta de escrutinio**.
- **Duración del Mandato:** Los representantes serán elegidos por un periodo determinado (2 años), de acuerdo con lo que se establezca en las normativas legales vigentes.

6.5 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se constituirá el comité de seguridad y salud conformado por representantes por parte de la empresa y representantes de los trabajadores. Este comité se reunirá regularmente para tratar temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

Funciones del Comité: El comité será responsable de la identificación de riesgos, la propuesta de medidas preventivas y correctivas, la promoción de la salud laboral y la supervisión de la implementación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Otras Figuras de Representación: En caso de que la legislación vigente contemple otras figuras de representación o mecanismos de participación análogos, la empresa las implementará según sea necesario.

Las constituciones de cualquier comité quedarán consignada en el formato **F-SST-CYP-01-Acta de constitución de comités**.

6.5.1 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)

Objetivo del COPASST: El COPASST tiene como objetivo fomentar la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este comité se encargará de identificar riesgos, proponer medidas preventivas y colaborar en la promoción de un entorno laboral seguro.

Composición: El COPASST estará integrado por representantes de los trabajadores y de la empresa, en una proporción establecida por la legislación vigente, según La siguiente composición:

CANTIDAD DE TRABAJADORES	NUMERO DE REPRESENTANTES
Menos de 10 trabajadores	Un vigía en Seguridad y Salud en el trabajo
De 10 a 49 trabajadores	Un (1) representante por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
De 50 a 499 trabajadores	Dos (2) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
De 500 a 999 trabajadores	Tres (3) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
De 1.000 o más trabajadores	Cuatro (4) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

Reuniones del COPASST: Las reuniones de COPASST se deberán realizar de manera mensual, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986. A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité. El comité se reunirá regularmente, según lo estipulado por la normativa vigente, para abordar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, o de manera extraordinaria en caso de presentarse alguna situación como un accidente de trabajo, cambios en alguna normativa o proceso.

Funciones del COPASST:



- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 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, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control;
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
- Elegir el secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes. El contenido de las reuniones quedará definido en un acta de reunión según el formato **F-SST-CYP-02 Acta de Reunión**.

6.5.2 Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)

Objetivo del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo promover un ambiente de trabajo armonioso, libre de acoso y discriminación, asegurando el respeto mutuo y el bienestar de todos los colaboradores. Este comité trabaja para identificar, prevenir y resolver conflictos laborales, así como para fomentar la cultura de respeto y colaboración dentro de la empresa.

Composición: El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por representantes de los trabajadores y de la empresa, en una proporción establecida por la legislación vigente, según La siguiente composición:



CANTIDAD DE TRABAJADORES	NUMERO DE REPRESENTANTES
Con 10 o menos trabajadores	Un (1) representante por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
De 10 a 50 trabajadores	Dos (2) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
De 51 a 500 trabajadores	Tres (3) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.
Más de 501 trabajadores	Cuatro (4) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

Una vez constituido el Comité de Convivencia Laboral, se procederá a la firma del acta de confidencialidad, en la que los miembros del Comité se comprometen a mantener la absoluta confidencialidad sobre la información manejada en el proceso, de acuerdo con lo establecido en el formato **F-SST-CYP-05**. El acta tiene como objetivo garantizar que todas las partes involucradas respeten los principios de privacidad y ética en el manejo de la información relacionada con los casos y situaciones de convivencia laboral.

Reuniones del Comité: Las reuniones del Comité de Convivencia Laboral se realizarán de manera periódica, conforme a lo establecido en la normativa vigente. La frecuencia de estas reuniones dependerá de las necesidades organizacionales, pero deberán ser al menos cada 3 meses. En caso de presentarse situaciones excepcionales (como denuncias graves, incidentes de acoso o cambios en la normativa), se convocarán reuniones extraordinarias.

Otras figuras de representación: En el caso de que la legislación vigente contemple otras figuras de representación o mecanismos de participación relacionados con la convivencia laboral, la empresa implementará dichas figuras de acuerdo con los procedimientos establecidos. Estas figuras podrán incluir representantes de sindicatos, comités de bienestar o cualquier otra estructura que favorezca el fortalecimiento de la convivencia en el lugar de trabajo.

Evaluación y seguimiento: El Comité de Convivencia Laboral será responsable de evaluar periódicamente las acciones implementadas, su impacto en la mejora del ambiente laboral, y proponer nuevas estrategias o ajustes según sea necesario. Además, se asegurará de que todas las políticas y medidas relacionadas con la convivencia laboral sean comunicadas y comprendidas por todos los empleados.

Funciones del Comité de Convivencia Laboral

- Recibir y tramitar quejas por acoso laboral
- Examinar confidencialmente los casos presentados
- Escuchar a las partes involucradas
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes
- Seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas
- Promover relaciones laborales propicias para la salud mental
- Garantizar el debido proceso dentro de la actuación administrativa
- Realizar estrategias continuas de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos



- Desarrollar actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica

7. REVISIÓN Y MEJORAS

Este procedimiento debe ser evaluado anualmente para su mejora continua, considerando los resultados de las consultas y participación de las partes interesadas, así como las nuevas normativas aplicables.

8. INFORMACIÓN DOCUMENTADA

Para evidenciar cada una de las actividades de este procedimiento deberá dejarse registro en los formatos establecidos en el SG-SST implementado en la empresa:

DOCUMENTACIÓN	DISTRIBUCIÓN A	ARCHIVO	
		UBICACIÓN	TIEMPO
Acta de constitución de Comités	Responsable de SST COPASST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
Acta de reunión	Responsable de SST COPASST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
Inscripción de candidatos a Comités	Responsable de SST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
Acta de escrutinio	Responsable de SST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
Acta de confidencialidad COCOLA	Responsable de SST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
Reporte de actos y condiciones inseguros	Responsable de SST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia
Reporte de queja o sugerencia COCOLA	Responsable de SST	Centro de trabajo Plataforma drive	Durante su vigencia

9. FORMATOS

- PR2-SST-FT1_ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMITÉS.
- PR2-SST-FT2_ACTA DE REUNIÓN.
- PR2-SST-FT3_INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS A COMITÉS
- PR2-SST-FT4_ACTA DE ESCRUTINIO.
- PR2-SST-FT5_ACTA DE CONFIDENCIALIDAD COCOLA.
- PR2-SST-FT6_REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGUROS.
- PR2-SST-FT7_REPORTE DE QUEJA O SUGERENCIA COCOLA.



ANEXOS

- N/A

<i>Elaborado:</i>	<i>Revisado:</i>	<i>Aprobado:</i>
Firma en original	Firma en original	Firma en original
Responsable del SG-SST	Control Interno	Gerente

Registro Control de cambios

<i>Fecha:</i>	<i>Versión:</i>	<i>Descripción del cambio:</i>
2025-03-03	01	Creación del documento
2025-07-17	02	Modificación en la codificación del documento.

 CDA de Nariño Ltda CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR	<p style="text-align: center;">CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA</p> <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO</p>	<p>Código: PR3-SST</p> <p>Versión: 2</p> <p>Fecha: 2025-07-16</p> <p>Página: 1 de 11</p>
--	--	--

1. OBJETIVO

Establecer las directrices para la implementación, ejecución y seguimiento de actividades de medicina preventiva y del trabajo, orientadas a promover, proteger y mantener la salud física y mental de todos los trabajadores del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.

2. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores oficiales y contratistas del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.

3. DEFINICIONES

Accidente de Trabajo: Evento repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte. Incluye también los accidentes ocurridos durante la ejecución de órdenes del empleador o al trasladarse hacia o desde el lugar de trabajo, conforme al Decreto Ley 1295 de 1994.

ARL (Administradora de Riesgos Laborales): Entidad responsable de asumir la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Ausentismo Laboral: Inasistencia de un trabajador a su jornada habitual de trabajo, ya sea por causas médicas o no médicas. Se clasifica en ausentismo por enfermedad general, enfermedad laboral, accidente de trabajo u otras causas justificadas o injustificadas.

Diagnóstico de Condiciones de Salud: Análisis consolidado del estado de salud de los trabajadores, con base en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales realizados por la IPS contratada. Este diagnóstico orienta la formulación de programas de intervención en salud.

Enfermedad Laboral: Patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al medio en el que el trabajador se ve obligado a trabajar, reconocida como tal por la autoridad competente.

EPS (Entidad Promotora de Salud): Organización del sistema de seguridad social encargada de la afiliación al sistema de salud y del reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales en caso de enfermedad general o maternidad.

Evaluación Médica Ocupacional: Valoración médica que tiene como objetivo verificar el estado de salud del trabajador en relación con los factores de riesgo del cargo que desempeña. Pueden ser de ingreso, periódicas, de egreso, por cambio de ocupación o por reubicación laboral.



IPS (Institución Prestadora de Servicios de Salud): Entidad contratada por el CDAN para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales y el diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores.

Medicina preventiva: Conjunto de actividades encaminadas a evitar la aparición de enfermedades laborales y comunes.

Medicina del trabajo: Rama de la medicina que estudia la relación entre el trabajador y su entorno laboral, con el fin de prevenir enfermedades laborales.

Perfil Sociodemográfico: Información estadística que describe las características sociales y demográficas de la población trabajadora (edad, sexo, nivel educativo, estado civil, etc.), y que sirve de base para la planeación de programas en salud.

Prevención de la Enfermedad: Conjunto de acciones orientadas a reducir la probabilidad de aparición de enfermedades, mediante el control o eliminación de factores de riesgo.

Promoción de la Salud: Estrategia que busca fortalecer los factores protectores de la salud mediante el fomento de estilos de vida saludables, el autocuidado y el entorno laboral seguro.

Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE): Conjunto de actividades planificadas y sistemáticas destinadas a observar, analizar y controlar los efectos de la exposición a riesgos laborales sobre la salud de los trabajadores, con el fin de prevenir enfermedades y complicaciones.

Reintegro Laboral: Proceso mediante el cual un trabajador retorna a sus funciones luego de una ausencia por incapacidad prolongada, considerando su estado de salud y las recomendaciones médicas vigentes. Puede implicar reubicación temporal o definitiva.

SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo): Conjunto de elementos interrelacionados que permiten establecer políticas, objetivos, responsabilidades, procesos y recursos para la prevención de lesiones y enfermedades laborales, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015.

Seguimiento a Casos Médicos: Actividad sistemática de monitoreo a trabajadores con condiciones especiales de salud (incapacidades prolongadas, enfermedad laboral diagnosticada, proceso de calificación, restricciones médicas), con el fin de garantizar su atención, adaptación y reincorporación laboral segura.

4. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION
Decreto 676 de 2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.
ISO 31000:2018	
Decreto 1072 de 2015	"Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo



Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG SST.
Decreto 1507 de 2014	por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de Invalidez
Decreto 1507 de 2014	Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
Decreto 019 de 2012	Ley anti tramites.
Ley 1562 de 2012	Art 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes: Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales
Resolución 2346 de 2007	Art 3 "Tipo de evaluaciones médicas ocupacionales
Ley 776 de 2002	Art 4: reincorporación al trabajo Art 8: reubicación del trabajador.
Decreto Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema general de Riesgos Profesionales Artículo 45. Reubicación del trabajador Sentencia C-452 de 2002 de la Corte Constitucional.
Ley 100 de 1993	artículos 153 y 162: Enunciado del principio constitucional de protección integral y aplicación en el plan de salud obligatorio.
Resolución 1016 de 1986	Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional

5. RESPONSABILIDADES

Gerencia

- Aprobar el Procedimiento de Medicina Preventiva y del Trabajo y asignar los recursos necesarios para su implementación.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de salud ocupacional.
- Apoyar y promover la participación de todos los niveles de la organización en las actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y vigilancia epidemiológica.
- Tomar decisiones estratégicas frente a los resultados de los diagnósticos de salud, análisis de ausentismo y programas de intervención.

Responsable del SGSST

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Código: PR3-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 4 de 11
---	---	---

- Coordinar la implementación y seguimiento del Procedimiento de Medicina Preventiva y del Trabajo.
- Consolidar y analizar la información proveniente de evaluaciones médicas, ausentismo, perfil sociodemográfico y diagnóstico de condiciones de salud.
- Elaborar e implementar los programas de vigilancia epidemiológica con base en los resultados de salud ocupacional.
- Hacer seguimiento a los casos médicos especiales (enfermedades laborales, accidentes graves, reintegros, etc.).
- Gestionar el acompañamiento de las EPS, IPS y otras entidades externas para las acciones de promoción y prevención.
- Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de salud en el trabajo.

Responsable de Talento humano

- Suministrar al responsable del SG-SST la información mensual relacionada con incapacidades y ausentismo laboral.
- Coordinar la programación y asistencia del personal a los exámenes médicos ocupacionales con la IPS contratada.
- Participar en la planeación de las campañas de promoción y prevención de la salud.
- Apoyar el proceso de reintegro laboral de trabajadores con incapacidades prolongadas, en articulación con SST y el jefe inmediato.

Trabajadores oficiales y contratistas

- Participar activamente en los exámenes médicos ocupacionales y actividades de promoción y prevención organizadas por la empresa.
- Reportar oportunamente cualquier condición de salud que afecte su capacidad laboral.
- Cumplir con las recomendaciones y restricciones médicas emitidas por los profesionales de salud.
- Cooperar con los procesos de calificación de origen de enfermedad cuando sean requeridos.
- Mantener hábitos de vida saludables y actuar conforme a las políticas de seguridad y salud en el trabajo del CDAN.

6. PROCEDIMIENTO

6.1. Medicina del trabajo

Las actividades a desarrollar por el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN) en sus diferentes áreas de trabajo, en el marco del componente de Medicina del Trabajo, hacen parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas actividades están orientadas a la protección, promoción y mantenimiento de la salud de todos los trabajadores, incluyendo contratistas, mediante acciones preventivas, de diagnóstico, seguimiento médico y vigilancia epidemiológica, de acuerdo con los riesgos específicos identificados en cada puesto de trabajo. A continuación, se describen las actividades establecidas para su implementación.



6.1.1. Evaluaciones Médicas Ocupacionales

Se establece el procedimiento **P- Evaluaciones Médicas Ocupacionales**, en el cual se definen los lineamientos y directrices para la realización de las valoraciones médicas requeridas en el marco de la Medicina del Trabajo. Este procedimiento contempla las evaluaciones de ingreso, periódicas, de egreso, pos incapacidad, y por cambio de ocupación, con el fin de verificar el estado de salud del trabajador en relación con los factores de riesgo presentes en su puesto de trabajo, así como para garantizar su aptitud física y mental para desempeñar sus funciones.

6.1.2. Mediciones higiénico-ambientales

Se establece el procedimiento **P- Mediciones Higiénico-ambientales**, en el cual se definen los lineamientos y directrices para la planeación, ejecución, registro y seguimiento de las mediciones higiénicas en el entorno laboral. Este procedimiento tiene como finalidad identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo físico, químico y biológico presentes en los diferentes puestos de trabajo, garantizando así condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores.

6.1.3. Programas de Vigilancia Epidemiológica

Teniendo en cuenta los peligros y riesgos identificados en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR), los resultados de las mediciones higiénicas, la caracterización del indicador de ausentismo laboral y el diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores, el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN) establece y define los Programas de Vigilancia Epidemiológica como herramienta fundamental para la prevención, detección temprana y control de efectos adversos en la salud derivados de la exposición a factores de riesgo laborales.

Dichos programas se diseñan y ajustan de acuerdo con la evaluación específica de los riesgos presentes en cada área o cargo, y se implementan bajo la coordinación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el acompañamiento del personal médico ocupacional y la participación activa de los trabajadores. Los programas incluyen los

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Código: PR3-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 6 de 11
--	---	---

formatos e instrumentos requeridos para su adecuada ejecución, seguimiento y evaluación, conforme a los lineamientos del SG-SST de la entidad.

6.1.4. Seguimiento de casos médicos

En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), se consideran como casos médicos especiales aquellos que requieren seguimiento periódico debido a su impacto en la salud del trabajador y su posible relación con condiciones laborales. Se debe realizar seguimiento mensual a los siguientes casos:

- Accidentes de trabajo graves, conforme a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007.
- Accidentes de trabajo que generen incapacidades acumuladas superiores a 30 días (incluye incapacidad inicial y prórrogas).
- Enfermedades laborales diagnosticadas.
- Trabajadores con incapacidades de origen común superiores a 30 días.
- Trabajadores en proceso de calificación de origen de enfermedad (laboral o común).

El seguimiento se documentará mensualmente utilizando el **formato P- Matriz de Seguimiento de Casos Médicos**, el cual permitirá consolidar la información médica relevante y facilitar el análisis de tendencias.

Para los trabajadores en proceso de reintegro laboral o con recomendaciones/restricciones médicas vigentes, ya sean de origen común o laboral, también se utilizará dicho formato para realizar el seguimiento respectivo.

6.1.5. Procedimiento en Procesos de Calificación de Origen de Enfermedad o Accidente

La calificación del origen de una enfermedad o accidente es el proceso mediante el cual se determina si la patología es de origen común o laboral, con el fin de definir a qué entidad del sistema de seguridad social corresponde la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas.

6.1.5.1. Responsabilidad de la cobertura según el origen:

- Si la enfermedad o accidente es calificado como de origen común, la cobertura corresponde al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones, a través de la EPS y la AFP a las que se encuentre afiliado el trabajador.
- Si la enfermedad o accidente es calificado como de origen laboral, la cobertura corresponde al Sistema General de Riesgos Laborales, a través de la ARL a la que estaba afiliado el trabajador al momento del evento.
- En caso de enfermedad laboral, por lo general se valida la última ARL activa al momento de requerir las prestaciones.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Código: PR3-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 7 de 11
--	---	---

6.1.5.2. Pasos ante sospecha de una presunta enfermedad laboral:

Cita médica inicial: El trabajador deberá solicitar cita con medicina general en su EPS y manifestar la sospecha de enfermedad relacionada con el trabajo.

Diagnóstico médico: El médico general evaluará el caso y, si es necesario, ordenará paraclínicos o exámenes diagnósticos para establecer el diagnóstico presuntivo.

Remisión a medicina laboral: Si se confirma la sospecha, el trabajador será remitido al área de medicina laboral de la EPS, la cual evaluará si corresponde iniciar el proceso de calificación de origen.

Recolección de documentación: Si medicina laboral decide iniciar el proceso, solicitará documentos tanto al trabajador como a la organización. Es importante tener en cuenta que los requisitos pueden variar según la EPS.

La organización deberá proporcionar:

- Estudio del puesto de trabajo.
- Certificados de evaluación médica ocupacional (ingreso, periódica y/o egreso).
- Certificación laboral con funciones específicas.
- Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral (FUREL).

El trabajador deberá aportar:

- Copia de su historia clínica.
- Exámenes médicos diagnósticos.
- Recuento de su historia laboral.
- En caso de no contar con alguno de los documentos requeridos, se deberá anexar carta explicativa justificando su ausencia, dentro de los plazos establecidos por la normatividad vigente.

Entrega de documentación y calificación de origen: Una vez entregada toda la documentación, la EPS procederá con la calificación del origen. Si el diagnóstico se califica como de origen laboral, el trabajador será remitido a la ARL correspondiente para iniciar su atención.

Recurso de objeción al dictamen: Si alguna de las partes (trabajador, empresa, EPS o ARL) no está de acuerdo con el dictamen de calificación, se cuenta con un plazo de 10 días para presentar objeción. El caso será remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

- Si tras este dictamen persiste el desacuerdo, se podrá elevar a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
- En caso de continuar en desacuerdo con esta última decisión, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria para apelar el resultado.

Inicio de tratamiento: Una vez aceptado el origen por la ARL o EPS, el trabajador será notificado formalmente y deberá solicitar cita con la entidad correspondiente para iniciar el tratamiento.

6.2. Medicina Preventiva

6.2.1. Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad

Para el desarrollo de las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), es fundamental comprender que estos son conceptos complementarios e inseparables:

La promoción de la salud está orientada a fortalecer los factores protectores, fomentando estilos de vida saludables y hábitos que favorezcan el bienestar físico y mental.

La prevención de la enfermedad, por su parte, se enfoca en el control e intervención de los factores de riesgo que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores.

El diseño e implementación de programas y acciones en esta materia deberá tener en cuenta los siguientes insumos y análisis previamente establecidos:



Para el desarrollo de estas actividades, el CDAN contará con el apoyo de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) a las que estén afiliados los trabajadores, así como de las Cajas de Compensación Familiar y demás entidades pertinentes. La gestión de estas acciones será coordinada por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en conjunto con Talento Humano, quienes serán responsables de articular las campañas y actividades a desarrollar. Entre las acciones que pueden implementarse se incluyen:

- Jornadas de vacunación.
- Valoraciones médicas y campañas preventivas (salud visual, auditiva, bucal, nutricional, salud mental, etc.).
- Actividades educativas sobre autocuidado y manejo del estrés.
- Programas de pausas activas y ergonomía.
- Promoción del ejercicio físico y alimentación saludable.
- Celebración de fechas clave como el Día Mundial de la Salud, Semana de la salud (Seguridad y la Salud en el Trabajo), entre otros.

Estas acciones podrán complementarse con otras estrategias, siempre que su propósito sea la prevención de enfermedades comunes y la mejora del bienestar integral de los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones laborales.

6.2.2. Caracterización y Análisis del Ausentismo

En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN) se realiza un análisis mensual del ausentismo laboral, el cual constituye una herramienta clave para orientar los

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Código: PR3-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 9 de 11
--	---	---

programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, y a su vez sirve como insumo para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para el análisis mensual del ausentismo, el responsable de Talento Humano enviará al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) las incapacidades presentadas durante el mes. Esta información será registrada en el formato **P- Caracterización y Análisis del Ausentismo**, con el fin de:

- Consolidar las incapacidades por tipo de diagnóstico y sistema afectado.
- Identificar patrones o tendencias en la ocurrencia de enfermedades o lesiones.
- Implementar acciones correctivas o preventivas de acuerdo con los resultados.
- Retroalimentar los programas de vigilancia epidemiológica y las acciones de intervención en salud laboral.

El análisis continuo del ausentismo permite tomar decisiones informadas y diseñar estrategias para reducir el impacto negativo en la productividad, el bienestar del personal y la sostenibilidad del sistema de gestión.

6.2.3. Perfil Sociodemográfico

El perfil sociodemográfico corresponde al resumen de las principales características sociales y demográficas de los trabajadores del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN). Esta información es un insumo fundamental para la planeación y diseño de los programas de promoción y prevención en salud, así como de los programas de vigilancia epidemiológica, permitiendo ajustar las estrategias a las condiciones reales de la población laboral.

El perfil sociodemográfico se actualizará anualmente, o semestralmente en caso de alta rotación de personal, y será responsabilidad del responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en coordinación con **Talento Humano**.

Para el registro y consolidación de esta información se utilizará el formato **P- Perfil Sociodemográfico**, el cual deberá incluir, como mínimo, los siguientes datos:

- Edad.
- Sexo.
- Nivel educativo.
- Estado civil.
- Cargo y área de trabajo.
- Antigüedad en la empresa.
- Tipo de afiliación al sistema de seguridad social.
- Condiciones de vulnerabilidad (si aplica).

6.2.4. Diagnóstico de Condiciones de Salud

El diagnóstico de condiciones de salud corresponde al análisis consolidado del estado de salud de los trabajadores del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), con base en los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicas, egreso y por cambio de ocupación). Esta información es un insumo clave para



la planeación de actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y para la estructuración de los programas de vigilancia epidemiológica.

Dicha información es proporcionada por la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) contratada por el CDAN, la cual es responsable de realizar los exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores. El análisis contempla, entre otros aspectos:

- Principales sistemas de salud afectados.
- Patologías identificadas con mayor frecuencia.
- Restricciones o recomendaciones médicas vigentes.
- Resultados de pruebas complementarias (audiometría, espirometría, optometría, etc.).
- Distribución de hallazgos por edad, sexo, cargo u otras variables relevantes.

El diagnóstico de condiciones de salud será actualizado de manera **anual** o cuando se identifiquen cambios significativos en la población trabajadora o en los resultados de salud. No se diligencia un formato interno; en su lugar, se anexa el informe técnico emitido por la IPS contratada, el cual servirá como base para el análisis respectivo y la toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. REVISIÓN Y MEJORAS

La revisión y actualización del procedimiento se efectuará ante la ocurrencia de cambios normativos o modificaciones internas que lo ameriten.

8. FORMATOS

- PR4-SST-FT1_ MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CASOS MÉDICOS
- PR4-SST-FT2_ CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DE AUSENTISMO
- PR4-SST-FT3_ PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

9. ANEXOS

- Programas de vigilancia epidemiológica
- Procedimiento evaluaciones médicas ocupacionales
- Procedimiento mediciones higiénico ambientales
- Procedimiento de reintegro laboral
- Encuesta de condiciones de salud y perfil sociodemográfico
- Informe diagnóstico de condiciones de salud



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE
NARIÑO LTDA
PROCEDIMIENTO MEDICINA PREVENTIVA Y DEL
TRABAJO**

Código: PR3-SST
Versión: 2
Fecha: 2025-07-16
Página: 11 de 11

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Firma en original	Firma en original	Firma en original
Profesional SST	Control Interno	Gerente

Registro Control de cambios

Fecha:	Versión:	Descripción del cambio:
2025-07-10	01	Creación del documento
2025-07-16	02	Modificación de codificación.

 CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDa	PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 1 de 12
--	---	--

1. OBJETIVO

Establecer la sistemática para identificar amenazas, preparar y ejecutar una respuesta adecuada ante emergencias que puedan poner en riesgo la vida, la integridad de los trabajadores, visitantes, contratistas y las instalaciones del **Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.**

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las áreas del **Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.**, incluyendo zonas administrativas, operativas y de atención al cliente, así como al personal directo, contratistas y visitantes.

3. DEFINICIONES

Alarma de alerta: Señal inicial (sonora o verbal) que indica la presencia de una posible situación de emergencia y pone en estado de atención al personal.

Alarma de evacuación: Señal inequívoca que indica la necesidad de evacuar de inmediato las instalaciones hacia el punto de encuentro previamente definido.

Amenaza: Evento externo o interno con potencial de causar daño a las personas, a las instalaciones o al ambiente (ej.: incendio, sismo, derrame, falla eléctrica, etc.).

Análisis de vulnerabilidad: Evaluación de las debilidades físicas, humanas u organizativas que podrían agravar el impacto de una amenaza sobre el centro de trabajo.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales. Entidad encargada de prevenir, asesorar y gestionar los riesgos laborales, así como atender emergencias de origen ocupacional.

Brigada de Emergencias: Grupo de trabajadores entrenados y designados para ejecutar acciones específicas de atención durante una emergencia (primeros auxilios, evacuación, control de incendios, etc.).

Camilla de emergencias: Elemento utilizado para el traslado o inmovilización de personas lesionadas, ubicado en un lugar accesible dentro del centro de trabajo.

Comité de Emergencias: Grupo estratégico conformado por el gerente y representantes clave del CDAN, responsable de la toma de decisiones durante la preparación, activación y recuperación ante emergencias.

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 2 de 12
--	--	--

Emergencia: Evento imprevisto que representa un riesgo inmediato para la vida, la salud, la operación o el entorno y que requiere una respuesta organizada.

Evacuación: Desplazamiento ordenado y rápido de las personas desde una zona de riesgo hacia un área segura previamente establecida.

Extintor: Equipo portátil utilizado para extinguir conatos de incendio en su fase inicial. Debe estar disponible, señalizado y en buen estado de funcionamiento.

Inspección de recursos de emergencia: Verificación periódica del estado y disponibilidad de los equipos e insumos usados para la atención de emergencias (extintores, botiquines, camilla, etc.).

IPS: Institución Prestadora de Servicios de Salud. Encargada de brindar atención médica a personas lesionadas o afectadas durante una emergencia.

Kit antiderrames: Conjunto de elementos (absorbentes, guantes, bolsas, pala, etc.) utilizado para controlar y eliminar derrames de líquidos peligrosos como aceites o combustibles.

Punto de encuentro: Lugar externo, señalizado y seguro, al cual deben dirigirse todas las personas evacuadas para su concentración y verificación.

Primeros auxilios: Atención inmediata y básica prestada a una persona enferma o lesionada antes de recibir tratamiento médico profesional.

Procedimiento Operativo Normalizado (PON): Documento técnico que define, paso a paso, cómo actuar frente a una situación de emergencia específica (incendio, sismo, derrame, etc.).

Recursos físicos: Equipos, herramientas o elementos materiales necesarios para la atención de emergencias (extintores, botiquines, camillas, señalización, etc.).

Recursos humanos: Personal capacitado y designado para participar en la atención de emergencias, como miembros del Comité o de la Brigada de Emergencias.

Recursos tecnológicos: Dispositivos o medios de apoyo para comunicación, alarma o coordinación durante emergencias (teléfonos, radios, alarmas, señalización digital).

Simulacro: Ejercicio planificado y controlado que busca ensayar los procedimientos de respuesta ante una emergencia y evaluar la preparación del personal.



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Conjunto de elementos interrelacionados que permite anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales, incluyendo la preparación y respuesta ante emergencias.

4. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION

5. RESPONSABILIDADES

Gerente

- Aprobar el presente procedimiento y garantizar los recursos necesarios para su implementación.
- Aprobar la conformación del Comité de Emergencias y de la Brigada de Emergencias.
- Designar al líder de Emergencia y presidir el Comité de Emergencias.
- Autorizar y participar en simulacros y capacitaciones, cuando se requiera.
- Garantizar la comunicación y coordinación con organismos externos como bomberos, IPS, Policía y la ARL.

Responsable del SGSSST

- Coordinar la ejecución del procedimiento de preparación y respuesta ante emergencias, garantizando su aplicación en todas las áreas del centro de trabajo.
- Activar el procedimiento ante una situación real de emergencia, cuando corresponda, y liderar su seguimiento operativo.
- Mantener actualizados los recursos necesarios para su aplicación (botiquines, extintores, camillas, señalización, alarmas, etc.).
- Garantizar que la Brigada de Emergencias y el Comité de Emergencias conozcan y apliquen correctamente el procedimiento.
- Programar, convocar y registrar los simulacros de emergencia como parte del ejercicio de verificación del procedimiento.

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 4 de 12
--	--	--

- Verificar que el personal esté informado sobre las acciones a seguir ante una emergencia, y promover la mejora continua del procedimiento con base en observaciones de simulacros o eventos reales.

Comité de Emergencias

- Asistir en la ejecución y seguimiento del procedimiento antes, durante y después de una emergencia.
- Apoyar en la coordinación general de recursos y personal durante la activación del procedimiento.
- Establecer acciones de mejora del procedimiento basadas en la experiencia de simulacros o eventos reales.
- Participar en las decisiones clave sobre activación parcial o total de los procedimientos operativos normalizados (PON).
- Evaluar periódicamente la aplicabilidad y desempeño del procedimiento.

Brigada de Emergencias

- Aplicar en terreno las acciones definidas en el procedimiento para la atención de emergencias.
- Actuar según las fases del procedimiento: identificación, alerta, respuesta y recuperación.
- Ejecutar maniobras de evacuación, control de incendios o primeros auxilios conforme a lo descrito en los PON.
- Mantener comunicación directa con el Comité y con el responsable del SG-SST durante la emergencia.
- Informar cualquier deficiencia en recursos, rutas o instrucciones operativas durante la ejecución del procedimiento.

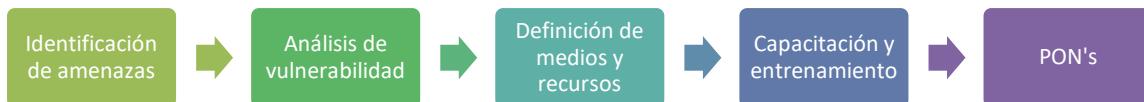
Trabajadores oficiales y contratistas

- Cumplir con las instrucciones establecidas en el procedimiento ante una emergencia real o simulada.
- Conocer la ubicación de rutas de evacuación, puntos de encuentro y equipos de emergencia.
- Seguir las indicaciones del personal autorizado (brigadistas, jefe de emergencia, responsables de área) durante la activación del procedimiento.
- Participar activamente en los simulacros como mecanismo de preparación operativa.
- Reportar oportunamente cualquier condición que pueda activar el procedimiento (fuego, derrames, temblores, lesiones, etc.).

6. PROCEDIMIENTO

Elaboración del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias

Para la elaboración del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), se tendrán en cuenta los siguientes pasos, los cuales permiten estructurar un plan claro, funcional y adaptado a la realidad de la entidad:



La identificación de amenazas y el análisis de vulnerabilidad del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN) se desarrollarán conforme a los lineamientos establecidos en la **norma NTC/IEC/ISO 31010:2013**, la cual proporciona métodos para la gestión del riesgo en entornos laborales. Este proceso se llevará a cabo bajo el marco legal vigente en Colombia, en especial:

- **Decreto 2157 de 2017**, artículo 2.3.1.5.2.1.1, sobre la formulación del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres en entidades públicas y privadas.
- **Decreto 1072 de 2015**, artículo 2.2.4.6.26, que reglamenta la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el SG-SST.
- **Resolución 20223040040595 de 2022**, paso 12, aplicable al diseño del Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales.

Este análisis será la **base técnica y estratégica** para:

- Establecer los escenarios de emergencia más probables y críticos para el CDAN.
- Determinar los niveles de riesgo y establecer prioridades de intervención.
- Definir los recursos humanos, técnicos y logísticos necesarios para la atención.
- **Estructurar los Procedimientos Operativos Normalizados (PON)** para cada tipo de emergencia identificada.

Cada PON será desarrollado en un formato que consolide toda la información esencial para la respuesta ante emergencias. En dichos procedimientos se especificará, para cada situación:

- Las tareas a realizar.
- Quién es el responsable de ejecutarlas.
- Cuándo y dónde deben realizarse.
- Qué recursos o equipos se requieren.
- Las instrucciones técnicas que deben seguirse.

 CDA de Nariño LTDA CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 6 de 12
--	--	--

Además, los PON considerarán todas las fases del flujo de atención de emergencias, de acuerdo con la siguiente secuencia lógica de actuación:

- Evaluar la situación:** identificar la naturaleza de la emergencia, su magnitud y las condiciones del entorno.
- Intervenir (SI = pasar a la fase 3; NO = pasar a la fase 4):** si es posible controlar la situación sin evacuación, se actúa directamente.
- Evacuación:** si la emergencia representa un riesgo inminente, se activa el proceso de evacuación hacia el punto seguro designado.
- Control de la situación:** se realiza seguimiento, coordinación con servicios externos si es necesario, y se asegura la recuperación de condiciones normales.

Este enfoque garantiza una actuación ordenada, eficiente y segura, minimizando riesgos y fortaleciendo la capacidad de respuesta institucional ante cualquier evento.

El **Gerente del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA** será el responsable de gestionar y garantizar la elaboración, implementación, actualización y supervisión del **Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias** de la entidad. Esta responsabilidad incluye la asignación de recursos necesarios, la designación del personal que integrará la brigada de emergencias y la articulación con el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para asegurar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el presente procedimiento.

Implementación del Plan de Emergencias

La implantación del **Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias** del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA comprenderá las siguientes acciones fundamentales:

- Nombramiento del Equipo de Emergencias:** El Gerente, con el apoyo del responsable del SG-SST, designará formalmente a los integrantes de la brigada de emergencias, quienes asumirán roles específicos en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y comunicaciones.
- Formación y capacitación:** Los brigadistas recibirán entrenamiento técnico en sus respectivas funciones, y todos los trabajadores del CDAN participarán en actividades de sensibilización y capacitación general en preparación y respuesta ante emergencias.
- Mecanismos de información:** Se establecerán medios eficaces de comunicación para asegurar que los trabajadores, contratistas, usuarios y visitantes conozcan las rutas de evacuación, puntos de encuentro, señales de alerta y procedimientos a seguir ante cada tipo de emergencia. Esta

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 7 de 12
---	--	--

información estará disponible a través de carteleras, señalización, reuniones informativas e inducciones.

- **Dotación de medios y recursos:** Se garantizará la existencia y mantenimiento adecuado de los equipos y elementos necesarios para la atención de emergencias, tales como extintores, botiquines, camillas, alarmas, chalecos de brigadistas y equipos de comunicación.

Asimismo, se redactará un **informe técnico del simulacro**, el cual incluirá los objetivos, desarrollo, observaciones, dificultades detectadas y acciones de mejora. Este informe será documentado mediante un formato específico establecido por el SG-SST.

El **simulacro de emergencia** se realizará como mínimo **una (1) vez al año**, en cumplimiento del **Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25, numeral 10**, y de la **Resolución 20223040040595 de 2022**. Cuando sea posible, se promoverá la participación de organismos de socorro como Bomberos, Defensa Civil o Cruz Roja, así como el involucramiento de actores externos ubicados en el entorno del CDAN.

En caso de realizarse modificaciones estructurales, funcionales o de distribución de áreas dentro del centro, se deberá ejecutar un nuevo simulacro una vez concluidos dichos cambios, con el fin de verificar la efectividad de las rutas y procedimientos de evacuación.

Comunicación de las medidas de emergencia

Las medidas y procedimientos establecidos en el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA serán comunicados de forma clara, oportuna y continua a todos los trabajadores, contratistas, visitantes y partes interesadas externas.

Esta divulgación se realizará por medio de los siguientes mecanismos:

- Inducción y reinducción al personal (incluyendo medidas básicas de autoprotección, rutas de evacuación y puntos de encuentro).
- Capacitación específica a los brigadistas y responsables de atención de emergencias.
- Carteleras internas.
- Señalización estandarizada y visible de rutas de evacuación, extintores, puntos seguros y salidas de emergencia.

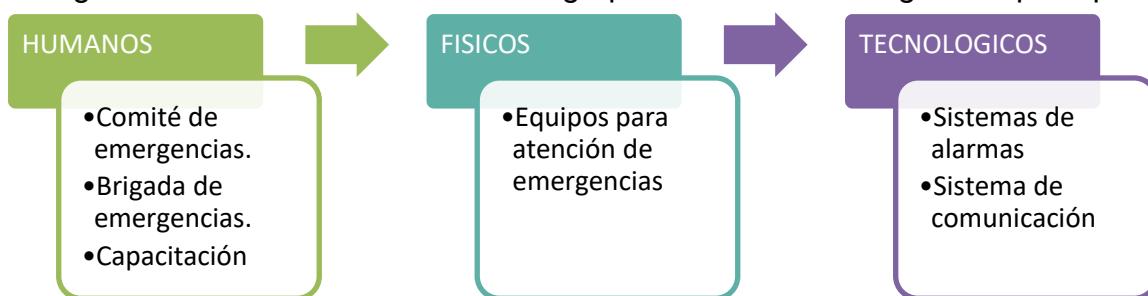
Cuando se trate de información técnica o formación específica relacionada con las medidas de emergencia, esta se realizará conforme a lo establecido en el procedimiento **P-formación y capacitación**, asegurando que todos los

colaboradores comprendan su rol y las acciones que deben ejecutar ante una emergencia.

Toda la información deberá mantenerse actualizada y disponible, y será reforzada periódicamente para garantizar una adecuada preparación del personal frente a cualquier tipo de emergencia.

Medios y Recursos

Con base en la identificación de amenazas y el análisis de vulnerabilidad realizado en el CDAN, se definen los recursos necesarios para la adecuada atención de emergencias. Estos recursos se agrupan en tres categorías principales:



Recursos Humanos

Comité de Emergencias: El CDAN contará con un Comité de Emergencias, conformado por el Gerente, el responsable del SG-SST, un representante del área operativa, un representante del área administrativa y el líder de la brigada. Este comité será responsable de la **planificación, toma de decisiones estratégicas y coordinación general** durante la preparación y respuesta ante emergencias.

Entre sus funciones se destacan:

- Revisar y aprobar los planes, simulacros y procedimientos.
- Activar y coordinar los recursos humanos y logísticos en caso de emergencia real.
- Garantizar la comunicación con organismos externos y entes de control.
- Evaluar y emitir recomendaciones tras simulacros o eventos reales.

Brigada de Emergencias: La brigada estará integrada por trabajadores del CDAN seleccionados voluntariamente y designados oficialmente mediante un **Acta de conformación de brigadas**.

El **Jefe de Emergencia** será el **Gerente del CDAN** o el funcionario de mayor jerarquía disponible en el momento del evento.

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 9 de 12
--	--	--

Capacitación y entrenamiento: Tanto el Comité como la Brigada de Emergencias recibirán formación en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y comunicación en crisis, conforme al procedimiento **P- Formación y capacitación**. Esta formación será continua y adaptada a los riesgos específicos del CDAN.

Recursos físicos

Punto de encuentro: Será designado por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como el lugar seguro al cual debe dirigirse todo el personal, visitantes y contratistas durante una evacuación. Este punto deberá estar correctamente señalizado, ubicado en una zona externa libre de riesgos secundarios, y accesible desde todas las áreas del centro.

Equipos para atención de emergencias: El CDAN contará con recursos físicos mínimos para la gestión de emergencias, los cuales deben encontrarse identificados, funcionales y con mantenimiento vigente:

- **Extintores portátiles**, ubicados estratégicamente en diferentes áreas del centro, debidamente identificados y sujetos a inspección periódica registrada en el formato **F-Inspección de Extintores**.
- **Botiquín de primeros auxilios**, completamente dotado, accesible y verificado regularmente. Su revisión se documentará en el formato **F-Inspección de botiquín y elementos de emergencia**.
- **Camilla de emergencias**, disponible para el traslado de personas lesionadas, cuya inspección también se registrará en el formato **F-Inspección de botiquín y elementos de emergencia**.
- **Kit antiderrames**, destinado a contener y limpiar derrames de aceites, combustibles u otros líquidos peligrosos, conforme a los riesgos identificados en el proceso operativo.

Todos los recursos serán controlados mediante los formatos **F- Recursos para atención de emergencias**.

Recursos Tecnológicos

Sistemas de alarma: Se utilizarán medios simples y efectivos como **silbatos, pitos**, con los siguientes tipos de alerta:

- **Alarma de alerta:** notificación inicial de un evento inusual, que activa a la brigada y pone al personal en estado de atención.
- **Alarma de evacuación:** orden de desalojo inmediato, comunicada de forma clara y directa.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 10 de 12
--	--	---

Sistemas de comunicación: Para asegurar una coordinación efectiva durante una emergencia, el CDAN contará con:

- **Teléfonos celulares corporativos** asignados al jefe de emergencia y líderes de brigada.
- **Listado interno de contactos de emergencia**, visible en zonas clave.
- Comunicación directa vía voz o radios (si aplica), en jornadas de operación.

El personal conocerá con claridad **a quién debe notificar y en qué momento**, y se establecerán canales de comunicación rápidos y disponibles durante toda la jornada laboral.

Comprobación de la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ante una emergencia

La eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN) ante situaciones de emergencia se verificará mediante la ejecución periódica de **simulacros**, los cuales permitirán evaluar el cumplimiento de los procedimientos establecidos y la capacidad de respuesta de la organización.

Durante estos ejercicios se comprobará:

- El nivel de formación, capacitación y entrenamiento del **Comité de Emergencias** y de la **Brigada de Emergencias**.
- La suficiencia, ubicación y operatividad de los **medios y recursos físicos y tecnológicos** asignados para la atención de emergencias.
- La pertinencia, aplicabilidad y efectividad de los **Procedimientos Operativos Normalizados (PON)** implementados durante la emergencia simulada.

Cada simulacro será documentado mediante un **informe técnico de evaluación**, el cual contendrá las observaciones del ejercicio, los aspectos destacados y las oportunidades de mejora, con el fin de retroalimentar el Plan de Emergencias y fortalecer los mecanismos de preparación y respuesta institucional.

Apoyo externo

Con el fin de garantizar una respuesta oportuna y coordinada ante cualquier situación de emergencia, el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN) establecerá y mantendrá relaciones formales con las entidades externas que puedan prestar apoyo durante una contingencia.

Estas relaciones permitirán:

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 11 de 12
--	--	---

- Agilizar la atención médica, el control de incendios o situaciones de orden público.
- Coordinar evacuaciones o asistencia técnica especializada.
- Facilitar el reporte de emergencias a través de los canales adecuados.
- Integrar, cuando sea posible, a actores externos en simulacros o ejercicios conjuntos.

Se deberá contar con un **directorio actualizado de contactos clave**, incluyendo al menos los siguientes:

- **Centros asistenciales (IPS)** más cercanos para atención de urgencias.
- **Servicios de ambulancia** públicos o privados, con sus números de emergencia.
- **Fuerza Pública**, incluyendo Policía Nacional y otras autoridades disponibles en el territorio.
- **Organismos de socorro** como Bomberos, Defensa Civil y Cruz Roja.
- **ARL Positiva**, como entidad aseguradora responsable del acompañamiento en emergencias laborales.
- **Empresas vecinas o entidades aledañas**, con quienes se puedan coordinar acciones conjuntas de seguridad o evacuación.
- **Partes interesadas externas** que puedan intervenir o ser afectadas por una emergencia (clientes institucionales, interventoría, organismos de control, entre otros).

Este directorio deberá estar visible en las carteleras informativas del centro, en el puesto de control de emergencias y en poder del Comité de Emergencias y brigadistas.

Formación en primeros auxilios

Los trabajadores designados para brindar asistencia inicial en situaciones de emergencia deberán contar, como mínimo, con **formación básica en primeros auxilios**, alineada con los riesgos identificados en el centro de trabajo. Esta formación deberá ser impartida por una entidad competente y es requisito obligatorio para el personal que integra la **Brigada de Emergencias**, en especial para quienes asuman el rol de primeros auxilios. También podrá extenderse a otros trabajadores con funciones de apoyo, dependiendo de las necesidades del CDAN.

7. REVISIÓN Y MEJORAS

La revisión y actualización del procedimiento se efectuará ante la ocurrencia de cambios normativos o modificaciones internas que lo ameriten.

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR4-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 12 de 12
--	--	---

8. FORMATOS

- PR4-SST-FT1_INSPECCIÓN DE EXTINTORES
- PR4-SST-FT2_INSPECCIÓN DE BOTIQUÍN Y ELEMENTOS DE PRIMEROS AUXILIOS
- PR4-SST-FT3_RECURSOS PARA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

9. ANEXOS

- Plan de preparación y respuesta ante emergencias.
- Acta de conformación de comité de emergencias.
- Acta de conformación de brigada de emergencias.
- Informe de simulacros.

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Firma en original	Firma en original	Firma en original
Responsable del SG-SST	Control Interno	Gerente

Registro Control de cambios

Fecha:	Versión:	Descripción del cambio:
2025-07-11	01	Creación del documento
2025-07-16	02	Modificación codificación de documento.

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 1 de 19
---	--	---

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la selección, entrega, uso, mantenimiento, reposición y control de la dotación y elementos de protección personal (EPP), con el fin de garantizar la seguridad, salud e integridad de los trabajadores, así como el cumplimiento de la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todo el personal vinculado al Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, incluyendo trabajadores de planta, contratistas y practicantes, según las actividades que realicen y su nivel de exposición a riesgos laborales.

3. DEFINICIONES

Acta de solicitud a almacén: Documento interno mediante el cual el área SST solicita formalmente a almacén los elementos requeridos para ser entregados a los trabajadores.

Almacén: Área o persona encargada de custodiar, registrar y suministrar la dotación y EPP con base en solicitudes autorizadas, asegurando su almacenamiento adecuado.

Capacitación en EPP: Proceso formativo en el que se instruye a los trabajadores sobre el uso, cuidado, mantenimiento y limitaciones de los elementos de protección personal.

Certificación de calidad: Documento emitido por el fabricante o un organismo acreditado que valida el cumplimiento de estándares técnicos de calidad y seguridad del EPP o dotación.

Cotización: Propuesta comercial de un proveedor que detalla precios, condiciones de entrega, características técnicas y garantías de los productos ofertados.

Dotación: Conjunto de prendas de vestir, calzado o accesorios que suministra la empresa al trabajador como uniforme de trabajo, de uso obligatorio para el desarrollo de sus funciones.

Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo, accesorio o prenda destinada a proteger al trabajador frente a riesgos laborales específicos, como caídas, ruido, sustancias químicas, entre otros.

Evaluación de riesgos: Proceso que permite identificar y valorar los peligros presentes en los puestos de trabajo y determinar los EPP necesarios.

Ficha técnica: Documento que especifica las características, materiales, normas técnicas, condiciones de uso y mantenimiento de un EPP o dotación.

Formato de suministro de EPP: Documento en el que se registra la entrega formal de los elementos al trabajador, quien firma para constancia.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 2 de 19
--	--	---

Gerencia: Representante legal del CDA, responsable de analizar, aprobar y autorizar la adquisición de dotación y EPP conforme a la normatividad interna, presupuesto y justificación técnica.

Inspección visual: Revisión periódica de los EPP por parte del trabajador o del área SST, para verificar su estado y funcionalidad antes de cada uso.

Matriz de Elementos de Protección Personal: Formato técnico en el que se relacionan los EPP requeridos por cada cargo, su parte del cuerpo a proteger, riesgo asociado, especificación técnica, vida útil y frecuencia de reposición.

Norma técnica: Conjunto de requisitos establecidos por organismos como ICONTEC, ANSI o ISO, que garantizan las condiciones de calidad, funcionalidad y seguridad de un producto.

Proveedor: Persona natural o jurídica autorizada para ofrecer dotación o EPP, que cumple con los requisitos de calidad, certificación y experiencia establecidos por el CDA.

Reposición: Sustitución de un elemento de dotación o EPP debido a daño, deterioro, pérdida justificada o vencimiento de su vida útil, previa revisión y autorización.

Responsable del área SST: Persona encargada de implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la identificación de necesidades de EPP, la capacitación y el seguimiento al uso.

Solicitud de adquisición: Documento elaborado por el área SST en el que se justifica la necesidad de compra de dotación o EPP, detallando los elementos requeridos y anexando cotizaciones y fichas técnicas.

Stock de EPP: Cantidad mínima de elementos de protección disponibles en el almacén para garantizar entregas inmediatas ante ingreso de personal nuevo, daños, o necesidades operativas.

Trabajador: Persona vinculada laboralmente al CDA Nariño, responsable del uso adecuado de la dotación y EPP suministrado, así como de su mantenimiento y reporte de novedades.

4. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION
Código sustantivo de trabajo	ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a

	esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
Ley	
NTC ISO IEC 17020	Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección; ítem 6.2.1 El organismo de inspección debe disponer de instalaciones y equipos adecuados y suficientes para permitir que se realicen todas las actividades asociadas con la inspección de manera competente y segura.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículo 24. Medidas de prevención y control; Numeral 5; Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo. Parágrafo 1; El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. ARTÍCULO 2.2.4.6.8. 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Numeral 5 Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos del SG-SST: Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos.
ISO 45001 de 2018	Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo- Requisitos con orientación para su uso.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 4 de 19
--	--	---

	A.8.1.2 Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST literal e) Equipo de protección personal: Proporcionar el EPP adecuado, incluyendo la vestimenta y las instrucciones para la utilización y el mantenimiento del EPP (por ejemplo, calzado de seguridad; gafas de seguridad; protección auditiva; guantes).
--	--

5. RESPONSABILIDADES

Gerente y responsable de Talento Humano

- Coordinar con el responsable del SG-SST la identificación de necesidades de dotación y EPP.
- Revisar y aprobar las solicitudes de adquisición de dotación y EPP.
- Gestionar y revisar cotizaciones con proveedores calificados.
- Autorizar el inicio del proceso de contratación o compra.
- Coordinar y garantizar la entrega oportuna al personal.
- Asegurar que existan los recursos necesarios para la adquisición.

Responsable del SGSST

- Realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos por cargo.
- Determinar los elementos de protección personal y colectivos necesarios.
- Elaborar y mantener actualizada la matriz de EPP.
- Apoyar en la preparación de las solicitudes de adquisición.
- Verificar que los elementos cumplan con la normatividad vigente.
- Capacitar al personal sobre el uso adecuado de los EPP.

Supervisor Técnico y jefes de pista

- Verificar el uso adecuado y permanente de la dotación y EPP por parte del personal.
- Reportar al SG-SST o Gerencia cualquier novedad relacionada con el estado o uso incorrecto de los elementos.
- Garantizar el cumplimiento de las instrucciones de seguridad por parte del personal a cargo. Reportar necesidades de reposición.

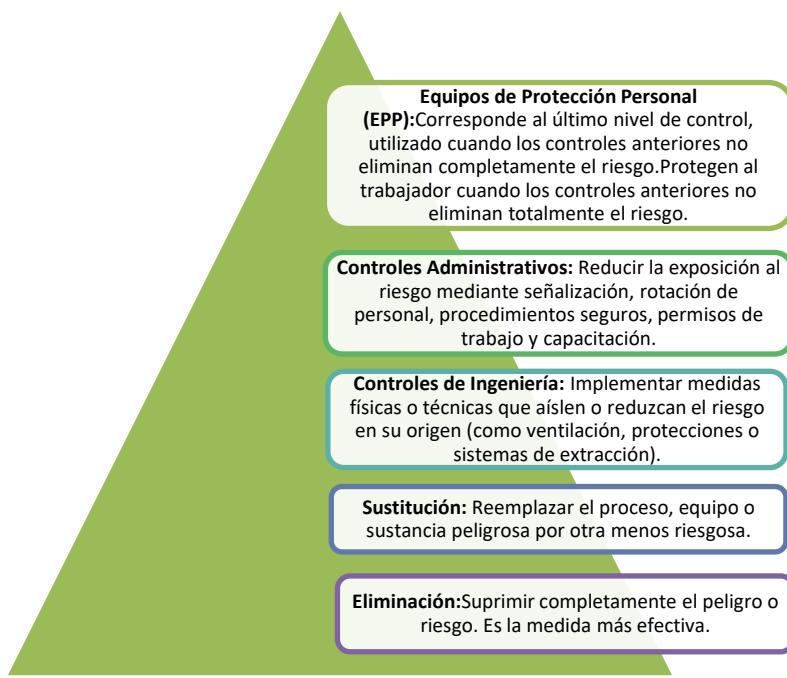
Trabajadores oficiales y contratistas

- Usar adecuadamente la dotación y EPP asignados.
- Acudir a las charlas periódicas sobre el uso de los EPP y participar de la misma.
- Solicitar el suministro del EPP específico para la realización de sus actividades, en donde la empresa ha determinado la OBLIGATORIEDAD DE SU USO.
- Cuidar, conservar y/o mantener en perfectas condiciones los EPP asignados.
- Guardar en un lugar seguro y limpio los EPP suministrados, a fin de evitar su deterioro.

- Solicitar el reemplazo de los equipos de protección individual deteriorados o que no estén cumpliendo en forma íntegra con su función.
- Informar sobre cambios en la salud que puedan modificar la asignación o uso de los EPP.
- Entregar los EPP dañados o deteriorados para que se le sea signado el nuevo.

6. PROCEDIMIENTO

Para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA adopta las medidas de prevención y control del riesgo conforme a la jerarquía establecida en el Decreto 1072 de 2015, priorizando aquellas que eliminan o controlan el riesgo en su origen:



Los EPP no deben usarse como única medida de control, sino como complemento a las acciones de eliminación, sustitución, controles de ingeniería y administrativos. La selección de estas medidas se realiza con base en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, y es responsabilidad del área de SST en conjunto con los responsables de Talento Humano y la Gerencia.

6.1. Identificación de necesidades y definición de dotación y EPP

El responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, con base en los resultados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, determinará los elementos de protección personal (EPP) y elementos colectivos necesarios para garantizar la ejecución segura de las actividades laborales.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 6 de 19
---	--	---

La dotación básica de trabajo, que incluye uniformes, calzado de seguridad y prendas especiales, será definida conjuntamente con el Gerente, quien también ejerce como responsable de Talento Humano, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Las condiciones ambientales y operativas del área de trabajo.
- El tipo de labor desempeñada por cada trabajador.
- La normativa vigente en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado del análisis de peligros y riesgos por cargo.

6.2. Criterios para la selección de dotación y EPP

La selección de los elementos de protección y dotación se realizará conforme a los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de normas técnicas aplicables (NTC, ICONTEC, ANSI, ISO, entre otras).
- Recomendaciones del fabricante respecto a uso, mantenimiento y vida útil.
- Confort, ergonomía, durabilidad y resistencia de los materiales utilizados.
- Calidad, seguridad y cumplimiento normativo como criterios prioritarios para la adquisición.

A partir de esta información, el responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) elabora el formato **F - Matriz de Elementos de Protección Personal**, documento técnico en el cual se registran y clasifican los EPP y prendas de dotación necesarias por cargo, actividad y condiciones del entorno laboral. Este formato incluye la siguiente información:

Nombre del elemento	Denominación del EPP o prenda de dotación (ej. guantes de nitrilo, overol, botas de seguridad).
Registro fotográfico	Imagen de referencia del elemento para facilitar su identificación visual.
Parte del cuerpo que protege	Zona anatómica cubierta o protegida (ojos, manos, cabeza, vías respiratorias, etc.).
Tipo de riesgo	Riesgo específico al que se asocia el uso del elemento (mecánico, químico, eléctrico, biológico, etc.).
Especificación técnica	Descripción de características técnicas como material, resistencia, tipo de suela, impermeabilidad, propiedades dieléctricas, etc.
Forma de uso	Instrucciones básicas de colocación, ajuste y manipulación durante la jornada de trabajo.
Mantenimiento	Recomendaciones para la limpieza, almacenamiento y conservación del elemento o prenda.
Cargo al cual aplica	Función o puesto de trabajo que requiere el uso del elemento.
Frecuencia para cambio	Frecuencia sugerida de renovación (mensual, trimestral, anual o según desgaste).
Vida útil	Tiempo estimado de duración funcional del elemento

	bajo condiciones normales de uso.
Norma	Norma técnica nacional o internacional que respalda el cumplimiento del elemento (ej. NTC 1692, ANSI Z87.1, ISO 20345, etc.).

La matriz permite planificar la adquisición, entrega, reposición y verificación de uso de cada elemento, además de facilitar la trazabilidad técnica y el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá conservar en archivo las fichas técnicas, certificados de calidad y registros de entrega, como parte de la trazabilidad del proceso.

No se permitirá el uso de elementos o prendas que no cumplan con los términos normativos establecidos. Todo producto que no cumpla será rechazado y clasificado como producto no conforme, generando su devolución y reemplazo inmediato.

6.3. Solicitud de adquisición y gestión con gerencia

Una vez identificada la necesidad de dotación o elementos de protección personal (EPP), el responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) elabora un documento técnico en el cual justifica la adquisición, especificando los elementos requeridos. Dicho documento se entrega a Gerencia con el fin de iniciar el proceso administrativo de compra.

Junto con el documento de justificación, se debe anexar la siguiente documentación para su análisis y aprobación:

- Cotizaciones de al menos tres proveedores calificados, que incluyan precios, condiciones de entrega, garantías y cobertura técnica.
- Fichas técnicas y certificaciones de calidad de los productos ofertados, que evidencien el cumplimiento de los estándares normativos aplicables (NTC, ICONTEC, ANSI, ISO, entre otros).

Una vez recibida la documentación completa, Gerencia lleva a cabo un análisis técnico, administrativo y presupuestal que incluye:

- La validación de la necesidad presentada por el área de SST.
- La verificación del cumplimiento normativo de los productos propuestos.
- La evaluación comparativa entre las cotizaciones recibidas.
- La revisión de la disponibilidad presupuestal para la adquisición.

Tras la aprobación por parte de Gerencia, se procede a:

- Seleccionar el proveedor que cumpla con los criterios establecidos de calidad, oportunidad y costo.
- Iniciar el proceso de contratación o compra, conforme a los lineamientos internos del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 8 de 19
--	--	---

Todo el proceso debe quedar debidamente documentado y archivado, garantizando la trazabilidad desde la identificación de la necesidad hasta la entrega efectiva de los elementos al personal.

Para la selección de los elementos requeridos, se solicitará a los **proveedores calificados**:

- Las referencias técnicas de los equipos, EPP y prendas de dotación.
- Las certificaciones de calidad correspondientes.

6.4. Selección de proveedores y compra (Se anexa procedimiento de selección de proveedores)

La selección de proveedores para la adquisición de dotación y elementos de protección personal (EPP) se realizará bajo criterios técnicos, normativos y administrativos, con el objetivo de garantizar la calidad, seguridad y cumplimiento legal de los productos suministrados.

El proceso estará a cargo de Gerencia y **responsable de Talento Humano**, con el acompañamiento del responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), e incluye las siguientes acciones:

6.4.1. Criterios para la selección de proveedores

- Cumplimiento de normas técnicas nacionales o internacionales (NTC, ICONTEC, ANSI, ISO, entre otras) aplicables a los productos ofrecidos.
- Presentación de certificaciones de calidad de los productos.
- Disponibilidad de fichas técnicas y manuales de uso o mantenimiento.
- Experiencia comprobada del proveedor en el suministro de EPP o dotación similar.
- Capacidad de entrega oportuna, condiciones de garantía y cobertura de soporte técnico.
- Relación costo-beneficio, sin comprometer la calidad ni la seguridad del elemento.

6.4.2. Documentación requerida por proveedor

- Propuesta económica (cotización formal).
- Certificados de conformidad o calidad de los productos.
- Ficha técnica por cada elemento ofertado.
- RUT y documentos legales que respalden la operación formal del proveedor.

6.4.5. Evaluación y aprobación

Una vez recopiladas las cotizaciones y documentos, Gerencia evaluará las propuestas con base en los criterios anteriores y aprobará al proveedor seleccionado. El proveedor elegido será aquel que ofrezca productos que cumplan con los requisitos técnicos y legales, con condiciones favorables en términos de costo, tiempo de entrega y garantías.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 9 de 19
--	--	---

6.5. Entrega de dotación y EPP

La entrega de dotación y elementos de protección personal (EPP) al personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA se realizará conforme a lo establecido en la Matriz de Elementos de Protección Personal, según el cargo y el nivel de exposición al riesgo.

El responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) será el encargado de gestionar la entrega de los elementos, tanto para el personal nuevo como para el existente, según el cronograma establecido o por requerimiento operativo.

El proceso inicia con la solicitud formal de los elementos al área de almacén, realizada por el responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a través del Acta de Solicitud de Elementos a Almacén.

Una vez recibidos los elementos por el área SST, se procede a realizar la entrega directa al trabajador correspondiente. Esta entrega se formaliza mediante el **F- Suministro de Dotación y Elementos de Protección Personal**, el cual sí incluye los datos del trabajador, los elementos entregados, y debe ser firmado por el colaborador como constancia de recibido.

6.6. Suministro de dotación y elementos de protección personal EPP

- La entrega de la dotación se realiza conforme al cronograma establecido (cada 4 meses según lo establecido legalmente).
- Los EPP se entregan antes del inicio de labores y conforme a las necesidades operativas.
- Cada entrega debe quedar registrada en un formato de acta de entrega, firmado por el trabajador.

6.7. Capacitación en uso de EPP

Después de la entrega, el responsable SST brindará al trabajador una capacitación o sensibilización, que aborde:

- El uso correcto de cada elemento.
- Riesgos laborales asociados.
- Recomendaciones de almacenamiento, mantenimiento y conservación.
- Restricciones o advertencias importantes.

Cuando aplique, se entregará el manual o instructivo técnico del EPP y se dejará evidencia de la capacitación.

6.8. Reposición de EPP

El responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deberá contar con información actualizada sobre el inventario de elementos de protección personal (EPP), la



cual debe ser suministrada de manera oportuna por el responsable de Almacén. Esta información es fundamental para verificar la existencia de los elementos requeridos y planificar adecuadamente su reposición o adquisición.

Con el fin de garantizar la disponibilidad permanente de EPP y asegurar la continuidad en la protección del personal, el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA deberá mantener un stock mínimo operativo, destinado a cubrir:

- Reposiciones por deterioro, desgaste o vencimiento de los elementos.
- Reemplazos por daño o pérdida, debidamente justificados.
- Entregas a personal de nuevo ingreso o atención a situaciones operativas no previstas.

Para las solicitudes de reposición, será requisito la **devolución del elemento deteriorado, dañado o en mal estado**, como parte del control de trazabilidad y verificación del uso. Solo en casos excepcionales y debidamente justificados, se permitirá la reposición sin devolución del elemento anterior.

6.9. Registro y seguimiento

- Toda entrega al trabajador debe registrarse en el **Formato F- Suministro de Dotación y EPP**, firmado por el colaborador.
- La documentación se archivará en la carpeta correspondiente dentro del SGSST.
- El uso adecuado de los EPP será verificado mediante inspecciones rutinarias y seguimiento por parte del área SST, en coordinación con jefes de pista y supervisor técnico.

6.10. Uso y mantenimiento

En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, los Elementos de Protección Personal (EPP) son una medida fundamental para controlar los riesgos asociados a las labores de inspección vehicular, revisión técnico-mecánica, pruebas de emisiones contaminantes y demás actividades operativas desarrolladas en pista.

Los EPP a utilizar se determinan según los resultados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y deben ser entregados al personal conforme a la Matriz de elementos de protección personal - EPP vigente. A continuación, se describen los elementos más comunes requeridos en función de las tareas desempeñadas:

Protección de la cabeza – Uso de casco de seguridad en el CDA

En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, el uso de casco de seguridad es obligatorio para el personal operativo cuando se realizan actividades de inspección bajo el vehículo, especialmente en la zona de fosa o cárcamo, debido al riesgo de golpes contra estructuras metálicas, caída de objetos o contacto con partes móviles del vehículo.

Condiciones de uso obligatorio del casco	<ul style="list-style-type: none">• Durante la revisión técnico-mecánica en la fosa, donde el trabajador debe ubicarse
---	--



	<p>directamente debajo del vehículo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando se desarrollen labores especiales de inspección, mantenimiento o limpieza en áreas con estructuras bajas o potenciales objetos en altura.• Queda exceptuado su uso únicamente en áreas administrativas u oficinas, siempre que no se desarrollen actividades operativas.
Requisitos del casco	<ul style="list-style-type: none">• Debe estar aprobado por el área de SST, cumpliendo con las normas técnicas vigentes (NTC, ANSI, ICONTEC, entre otras).• Debe incluir arnés interno ajustable, bandas de absorción de impactos y barbuquejo de tres puntos, que garantice la fijación adecuada durante el movimiento.
Inspección previa al uso	<p>Cada trabajador debe realizar una inspección visual diaria del casco antes de su uso, verificando:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ausencia de rajaduras, deformaciones, perforaciones, desgastes o impactos visibles.• Que el arnés interno no esté roto, desajustado o deteriorado.• Que el barbuquejo y las bandas de sujeción estén firmes y funcionales.• Además, el trabajador debe presionar con firmeza los lados del casco. Si se escucha un chasquido o sonido de resquebrajamiento, el casco debe ser retirado del servicio inmediatamente y reportado al área SST.
Mantenimiento y cuidado	<ul style="list-style-type: none">• No debe aplicarse pintura, disolventes ni limpiadores agresivos sobre el casco, ya que pueden deteriorar el plástico, comprometiendo su capacidad de protección.• El casco debe limpiarse solo con agua y jabón neutro.• Su almacenamiento debe hacerse en lugares frescos y secos, lejos de la exposición directa al sol u otras fuentes de calor. <p>Cualquier elemento que haya recibido un impacto fuerte, incluso si no muestra daños visibles, debe ser reemplazado.</p>

Protección visual – Uso de gafas de seguridad

La protección visual es esencial para prevenir lesiones oculares durante las labores de inspección físico-mecánica, revisión de sistemas vehiculares, pruebas de gases, trabajos en la fossa o manejo de herramientas.

Condiciones de uso obligatorio:	El uso de gafas de seguridad con escudos laterales es obligatorio para todo el personal operativo (propio, contratistas, subcontratistas y
--	--



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA**
**PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE
DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL**

Código: PR5-SST
Versión: 2
Fecha: 2025-07-16
Página: 12 de 19

	<p>visitantes), cuando se encuentre en:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zonas de trabajo operativas (pistas, fosa, cárcamo).• Actividades de inspección técnica bajo el vehículo.• Manipulación de herramientas, piezas sueltas, líquidos o residuos.• Pruebas de gases o manipulación de fluidos vehiculares.
Requisitos del equipo	<ul style="list-style-type: none">• Las gafas deben ser cerradas lateralmente, con materiales resistentes a impactos, salpicaduras y polvo.• Para tareas con riesgo elevado (por ejemplo, inspección de partes móviles o pruebas de emisiones), deben utilizarse gafas de seguridad de mayor resistencia o con sellado perimetral.• Las gafas deberán contar con certificación conforme a las normas técnicas vigentes (NTC, ANSI Z87.1, ICONTEC, ISO) y deben ser entregadas por proveedores autorizados.
Inspección previa al uso	<p>El trabajador debe inspeccionar las gafas antes de cada jornada. Se deben verificar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Que no estén rayadas, rotas, opacas o deformadas.• Que las micas estén limpias y no presenten residuos que afecten la visibilidad.• Que no tengan piezas sueltas ni estén desajustadas.
Mantenimiento y cuidado	<ul style="list-style-type: none">• Las gafas deben guardarse en su estuche protector, lejos de herramientas, superficies sucias o abrasivas.• No deben colocarse sobre la cabeza, la camisa, la gorra o colgarse del cuello, ya que pueden ensuciarse o deteriorarse.• Deben limpiarse con paños suaves y productos adecuados, nunca con manos sucias o productos abrasivos.• Está prohibido su uso como sustituto de lentes formulados; en caso de requerirse corrección visual, deben ser gafas de seguridad graduadas.

Protección para las manos - Uso de guantes de seguridad

El uso de guantes de seguridad es obligatorio cuando se ejecuten tareas que representen riesgo de lesión en las manos, como cortes, abrasiones, quemaduras, contacto con productos químicos o electricidad.

Condiciones de uso obligatorio:

Los guantes deberán ser utilizados en las siguientes situaciones operativas:



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA**
**PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE
DOTACION Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL**

Código: PR5-SST
Versión: 2
Fecha: 2025-07-16
Página: 13 de 19

	<ul style="list-style-type: none">• Durante la inspección de partes del vehículo con superficies filosas o calientes.• Al manipular herramientas manuales, equipos en movimiento o productos de limpieza.• Manipulación de fluidos, lubricantes, combustibles o productos de limpieza.• Cambio de filtros o piezas mecánicas.
Requisitos del elemento	<ul style="list-style-type: none">• Guantes de nitrilo o neopreno para tareas con contacto químico.• Guantes recubiertos o de cuero para manipulación mecánica o abrasiva.• Resistencia a perforación, abrasión y sustancias grasas.• Certificación bajo normas como ANSI/ISEA 105, EN 388, NTC, ICONTEC.• Guantes de nitrilo (uso exclusivo para tareas de aseo o manipulación de líquidos).
Inspección previa al uso	<p>Antes de utilizar los guantes, el trabajador debe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Verificar que no tengan rasgaduras, agujeros o costuras abiertas.• Confirmar que no estén húmedos, contaminados o en mal estado.• Confirmar que el ajuste sea adecuado a la talla del usuario.• Asegurarse de que el tipo de guante corresponde al riesgo de la tarea asignada.
Mantenimiento y cuidado	<ul style="list-style-type: none">• Lavar los guantes reutilizables con los productos autorizados.• Guardarlos en un lugar limpio, seco y ventilado, lejos de fuentes de calor o exposición solar.• No intercambiar guantes entre trabajadores sin desinfección previa.• Reemplazarlos de inmediato ante signos de daño o deterioro.

Protección auditiva – Uso de protectores auditivos en el CDA

El uso de protectores auditivos (tapones o tipo concha/orejeras) es obligatorio para el personal que labore en zonas donde los niveles de ruido superen los 85 dB(A), o en actividades con exposición constante a ruido generado por:

- Compresores de aire.
- Motores encendidos durante pruebas.
- Equipos de emisiones sonoras.
- Revisión de frenos y escapes.

Condiciones de uso obligatorio	Situaciones, áreas o actividades donde el uso
---------------------------------------	---

	<p>del EPP es exigido. Debe sustentarse en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos. • Normativa legal aplicable. • Características operativas del CDA (fosa, pista, cárcamo, etc.). • Indicaciones del fabricante o resultados de medición (ruido)
Requisitos del elemento	<ul style="list-style-type: none"> • Tapones de inserción reutilizables o desechables de espuma. • Orejeras con sello hermético y arnés ajustable. • Nivel de reducción de ruido (NRR) adecuado a la actividad. • Certificación ANSI S3.19, NTC 4567, ISO o equivalente.
Inspección previa al uso	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar limpieza, integridad del material y forma adecuada. • Comprobar que no existan deformaciones ni pérdida de elasticidad. • Revisar que las orejeras ajusten bien y no estén rajadas o sueltas.
Mantenimiento y cuidado	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza, desinfección, almacenamiento en estuche o lugar seco, no dejar al sol o cerca de productos químicos. • Tapones reutilizables deben lavarse después de cada uso. • Orejeras deben limpiarse con paño húmedo y almacenarse en estuche. • No compartir protección auditiva entre trabajadores. • Reemplazar inmediatamente si están deteriorados, sucios o deformados.

Protección respiratoria – Uso de respiradores

El uso de protección respiratoria es obligatorio durante actividades que generen exposición a vapores, gases o partículas, especialmente en áreas como la **fosa** o **cárcamo**, donde pueden acumularse contaminantes.

Se deben usar mascarillas con filtros para gases, vapores y partículas (como las 3M con cartuchos intercambiables), de acuerdo con la matriz de riesgos y las recomendaciones del área SST.

Condiciones de uso obligatorio

Durante actividades con exposición a gases,

	<p>vapores, humo de combustión, polvo de frenos, aceites en atomización o partículas suspendidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión del sistema de escape. • Inspección en cárcamo o fosa con presencia de vapores. • Manipulación de productos químicos de limpieza o lubricación. • Según lo establecido en la matriz de peligros y resultados de mediciones de higiene industrial
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Mascarilla de media cara reutilizable (ej. 3M 6200 o similar). • Filtros intercambiables (ej. 3M 6001, 7093). • Certificación NIOSH, ANSI o NTC. • Hermeticidad y válvula de exhalación para mayor comodidad. • Compatible con gafas y casco.
Inspección previa al uso	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar válvula, hermeticidad y estado de los filtros. • Confirmar que no existan grietas ni desgaste. • Verificar la fecha de vencimiento del filtro.
Mantenimiento y cuidado	<ul style="list-style-type: none"> • Lavar con agua y jabón neutro después de cada uso (solo cuerpo de la mascarilla). • Guardar en bolsa plástica o estuche, lejos de calor, polvo o aceite. • Nunca dejar en el interior de vehículos, cajas de herramientas o superficies contaminadas.

Protección de pies – Uso de calzado de seguridad

El uso de calzado de seguridad es obligatorio para todo el personal operativo, contratistas y visitantes que ingresen a las áreas de revisión técnico-mecánica, debido al riesgo de golpes, caídas de herramientas, derrames de fluidos y deslizamientos.

Condiciones de uso obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Durante toda la jornada laboral, al estar en zonas operativas (pista, fosa, cárcamo, área de emisión de gases). • Cuando se manipulen herramientas, partes del vehículo, se transite sobre superficies húmedas, aceitosas o con riesgo de impacto en el pie. • No está permitido el uso de calzado deportivo o informal dentro de zonas operativas.
Requisitos del calzado	<ul style="list-style-type: none"> • Puntera de acero o composite: para protección contra golpes, objetos punzantes o caídas de elementos pesados. • Suela antideslizante: resistente a aceites, grasas y combustibles. • Certificación bajo normas técnicas vigentes (NTC, ANSI, EN ISO, ICONTEC).
Inspección previa al uso	El trabajador debe verificar que:



	<ul style="list-style-type: none">• La suela no esté desgastada ni lisa.• La puntera no presente deformaciones visibles.• No existan grietas, roturas o daños en el recubrimiento.
Mantenimiento y cuidado	<ul style="list-style-type: none">• Limpiar con agua y cepillo suave después de cada jornada.• Almacenar en sitio seco y ventilado.• No exponer directamente al sol por tiempos prolongados.

Protección corporal – Uso de overol

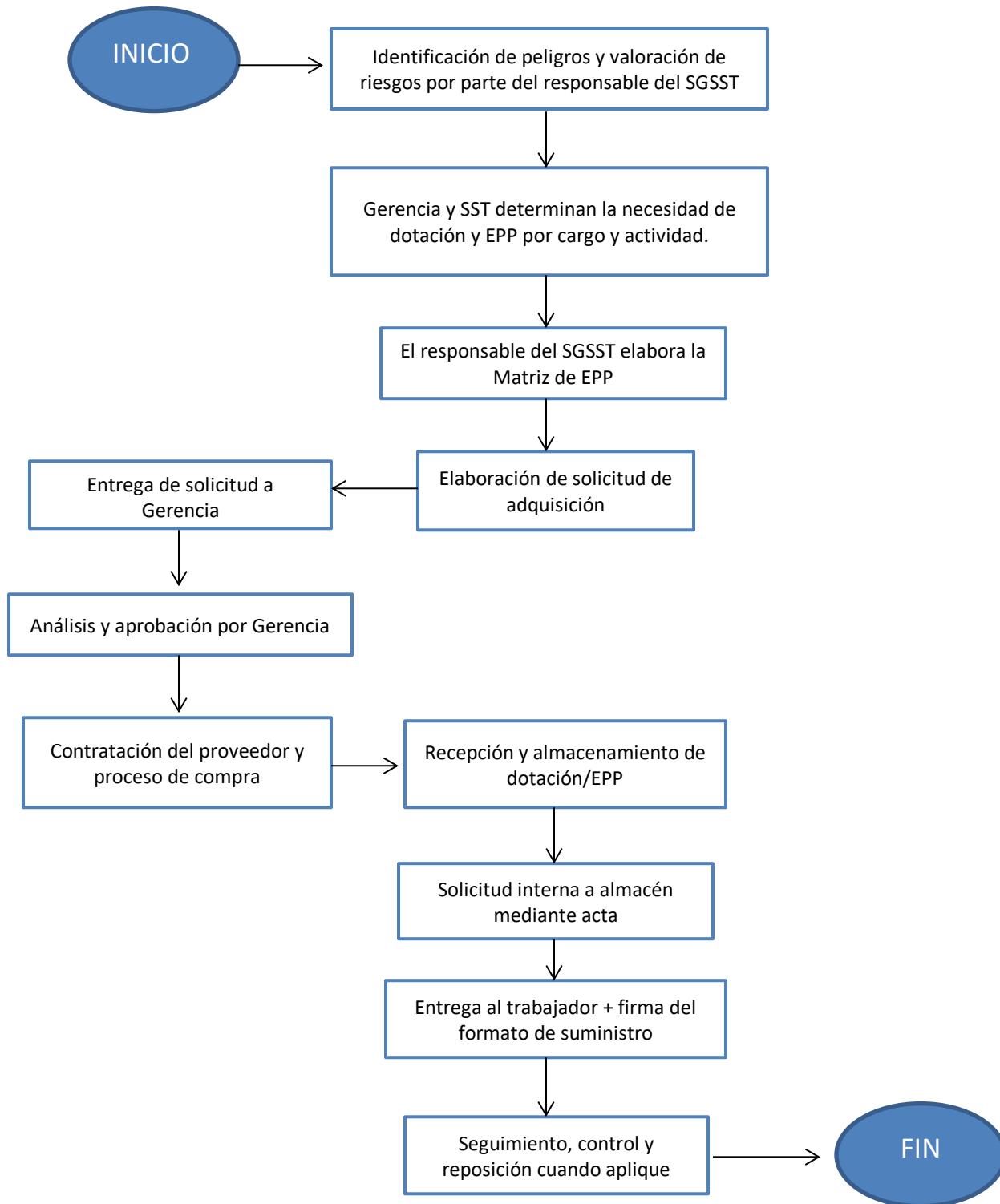
El uso de overol de trabajo es obligatorio para todo el personal operativo que interviene en la revisión técnico-mecánica de vehículos. El overol protege al trabajador de la suciedad, grasas, salpicaduras de líquidos, y el contacto directo con superficies calientes o contaminadas durante las inspecciones. Debe ser:

- De material resistente, cómodo y de fácil limpieza.
- Usado durante toda la jornada laboral.
- Mantenido en buen estado, limpio y en condiciones adecuadas.

Todo trabajador del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA debe cumplir con las siguientes responsabilidades relacionadas con el uso, conservación y manejo de la dotación y los EPP suministrados:

- Utilizar en todo momento la dotación y los EPP asignados según su cargo y actividad.
- No modificar, alterar o prestar los elementos entregados.
- Conservar los elementos en buen estado, limpios y operativos.
- Dar uso correcto conforme a las instrucciones recibidas en la capacitación.
- Informar de inmediato al responsable del área SST sobre cualquier daño, deterioro, pérdida o mal funcionamiento de la dotación o EPP.
- Solicitar oportunamente la reposición en caso de necesidad justificada.
- Asistir a las capacitaciones y sensibilizaciones programadas sobre el uso, manejo y mantenimiento de los EPP.
- Firmar los formatos de entrega y actas correspondientes como constancia de recibido.
- Para proceder con una reposición, entregar el EPP anterior en mal estado (excepto en casos justificados como pérdida por fuerza mayor).
- Acatar las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Sistema de Gestión SST y demás normas internas del CDA

7. FLUJOGRAMA



 CDA de Nariño Ltda CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Código: PR5-SST Versión: 2 Fecha: 2025-07-16 Página: 18 de 19
--	--	--

8. REVISIÓN Y MEJORAS

La revisión y actualización del procedimiento se efectuará ante la ocurrencia de cambios normativos o modificaciones internas que lo ameriten.

9. FORMATOS

- PR5-SST-FT1_MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- PR5-SST-FT2_SUMINISTRO DE DOTACIÓN Y EPP
- PR5-SST-FT3_INSPECCIÓN DE EPP
- PR5-SST-FT4_ACTA DE ENTREGA EPP

10. ANEXOS

- Fichas técnicas de dotación y Elementos de Protección Personal

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Firma en original	Firma en original	Firma en original
Responsable del SG-SST	Control Interno	Gerente

Registro Control de cambios

Fecha:	Versión:	Descripción del cambio:
2025-06-16	01	Creación del documento
2025-07-1	02	Codificación del documento ⁱ

1. OBJETIVO

Establecer las acciones necesarias para garantizar el reporte oportuno, atención, análisis e investigación de accidentes e incidentes laborales, con el fin de prevenir su recurrencia y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2. ALCANCE

Aplica a todos los trabajadores oficiales, contratistas, que desarrollen actividades bajo la responsabilidad o en las instalaciones del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., incluyendo actividades externas o comisiones de trabajo.

3. DEFINICIONES

Accidente de trabajo: Es todo suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte. También se considera accidente de trabajo aquel que se presenta durante la ejecución de órdenes del empleador o durante el traslado del trabajador desde su residencia al lugar de trabajo o viceversa.

Accidente “in misión” o en tránsito: Es aquel que se produce durante la jornada laboral, fuera del sitio habitual de trabajo, cuando el trabajador se encuentra realizando diligencias o actividades encomendadas por el empleador.

Accidentes con baja o de trabajo con tiempo perdido (ACTP): Son aquellos accidentes o enfermedades laborales que ocasionan la ausencia del trabajador por al menos un día, sin contar el día del evento. La incapacidad debe estar respaldada por certificación médica y no se incluyen los casos de trabajo restringido.

Accidentes mortales o fatales: Son eventos derivados del trabajo que producen la muerte del trabajador, ya sea en el momento del accidente o como consecuencia posterior directa del mismo.

Acciones correctivas: Son las medidas implementadas para eliminar las causas de un incidente, accidente o enfermedad laboral y prevenir su recurrencia.

Acciones de mejora: Son acciones orientadas a optimizar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aun en ausencia de eventos reportados.

Acciones preventivas: Son medidas adoptadas para eliminar o mitigar los factores de riesgo identificados antes de que se materialicen en incidentes o accidentes laborales.

Agente causante: Es el objeto, sustancia, condición o situación que ha originado de forma directa o indirecta un incidente, accidente o enfermedad laboral.

Análisis de causas: Es el proceso de identificación de los factores básicos e inmediatos que dieron origen a un evento laboral, mediante técnicas como los cinco por qué, diagrama de Ishikawa (espina de pescado), árbol de causas, entre otras.

ARL (Administradora de Riesgos Laborales): Es la entidad autorizada por el Estado para gestionar los riesgos laborales, afiliar a los trabajadores, realizar actividades de prevención, y atender los casos de accidentes o enfermedades laborales.

Causa básica: Es aquella causa relacionada con el entorno organizacional, condiciones del trabajo o características personales que permite que se produzca una condición o acto inseguro.

Causa inmediata: Es la condición o acto inseguro que desencadena directamente el incidente, accidente o enfermedad laboral.

Causa raíz: Es el motivo principal y profundo que originó un incidente, accidente o enfermedad laboral, cuya identificación permite evitar que el evento se repita.

Condición insegura: Es una situación peligrosa presente en el ambiente de trabajo que puede provocar lesiones o enfermedades a los trabajadores.

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es un organismo conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, encargado de promover y vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Diagnóstico de enfermedad laboral: Es el resultado del análisis médico y ocupacional que determina si una enfermedad es consecuencia directa de la actividad laboral desempeñada por el trabajador.

Enfermedad laboral: Es la patología contraída como resultado de la exposición repetida a factores de riesgo inherentes a la actividad que desarrolla el trabajador o al ambiente laboral.

Formato FUREL: Es el Formulario Único de Reporte de Enfermedad Laboral, exigido por el Ministerio de Salud y Protección Social, que debe ser diligenciado para formalizar el reporte de una enfermedad de origen laboral.

Formato FURAT: Es el Formulario Único de Reporte de Accidente de Trabajo, requerido por las autoridades laborales y la ARL para notificar oficialmente un accidente de trabajo.

Incidente de trabajo: Es un suceso no deseado que ocurre en el lugar de trabajo o en el ejercicio de funciones, que no causa lesiones, pero que tiene el potencial de causarlas.

Investigación de accidente o incidente: Es el proceso técnico y sistemático para recolectar evidencias, analizar causas, y establecer acciones correctivas, preventivas y de mejora que eviten la recurrencia de incidentes o accidentes laborales.

Lección aprendida: Es la síntesis de conocimientos obtenidos tras la investigación de un evento, que permite identificar causas, acciones adoptadas y recomendaciones aplicables para evitar eventos similares en otras áreas o procesos.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO REPORTE E INVESTIGACION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Código: PR6-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 1 de 14
--	--	--

Notificación: Es el acto formal mediante el cual se comunica a la ARL o a la autoridad competente la ocurrencia de un incidente, accidente o enfermedad laboral.

Prevención: Es el conjunto de actividades destinadas a eliminar o minimizar los factores de riesgo antes de que se materialicen en daños a la salud o accidentes laborales.

Primeras curas (o primeros auxilios) según OSHA: Son los cuidados médicos básicos que se prestan inmediatamente después de un accidente, que no requieren atención médica posterior, permitiendo al trabajador continuar su labor en el mismo turno.

Reporte: Comunicación inmediata de un accidente o enfermedad laboral al área de SST y/o jefe inmediato.

Responsable del SG-SST: Es el profesional o funcionario designado para coordinar y liderar la implementación, seguimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el CDAN.

Seguimiento: Es el proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento de las acciones establecidas en la investigación de un evento, hasta asegurar su cierre efectivo.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Es el conjunto de políticas, normas, recursos, procedimientos y actividades integradas que permiten gestionar los riesgos laborales de forma planificada y continua.

Testigo: Es la persona que estuvo presente o tuvo conocimiento directo del desarrollo de un incidente o accidente de trabajo, y que puede aportar información relevante para su investigación.

4. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION
Decreto 1295 de 1994	<p>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales: Proteger a los trabajadores frente a los efectos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante acciones de prevención, atención médica y prestaciones económicas. Reportar los accidentes y enfermedades laborales oportunamente a la ARL.</p> <p>Artículo 91 establece que el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador —incluido el no reporte o el reporte extemporáneo de accidentes o enfermedades— puede dar lugar a multas hasta por 200 salarios mínimos mensuales legales vigentes.</p>
Decreto 1530 de 1996	<p>Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994. Artículo 14. Reporte de accidentes de trabajo y</p>

	<p>enfermedad profesional. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Programa de Salud Ocupacional, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARP., a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad profesional.</p>
Resolución 1401:2007	<p>Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.</p>
Decreto 1072 de 2015	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.4.2.4.5. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:</p> <p>Numeral 1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> <p>Numeral 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.</p>
Decreto 472 de 2015	<p>Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.</p>
	<p>Artículo 14º. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad,</p>

	independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 4° del Decreto número 1530 de 1996.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos del SG-SST: Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Resolución 20223040040595 de 2022	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.
NTC 3701 de 1995	Higiene y seguridad. Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
ISO 45001 de 2018	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso.

5. RESPONSABILIDADES

Gerencia

- Garantizar el cumplimiento del procedimiento y la asignación de recursos necesarios para su implementación.
- Aprobar los planes de acción derivados de las investigaciones.
- Apoyar el seguimiento de casos críticos y coordinar con la ARL cuando se requiera.

Responsable del SGSSST

- Recibir y registrar los reportes de accidentes y enfermedades laborales.
- Realizar la investigación correspondiente.
- Diligenciar y enviar el FURAT o FUREL a la ARL.
- Coordinar con el COPASST o vigía de seguridad para análisis y seguimiento.
- Implementar y verificar los planes de acción.

Supervisor Técnico y jefes de pista

- Velar por la seguridad de los trabajadores en sus áreas.
- Reportar de inmediato cualquier accidente o síntoma sospechoso al área de SST.
- Participar activamente en la investigación del evento.

Trabajadores oficiales y contratistas

- Reportar inmediatamente cualquier accidente o enfermedad sospechosa.
- Cooperar durante el proceso de investigación.
- Participar en capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales.

6. CLASIFICACIÓN DE ACCIDENTES

Para efectos del reporte, análisis e investigación de accidentes en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), se adopta la siguiente clasificación, de acuerdo con su tipo y consecuencias:

Según el tipo de accidente

- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo, y que puede causar lesiones, perturbaciones funcionales, invalidez o muerte.
- **Accidente de tránsito (en misión):** Evento que ocurre cuando el trabajador se encuentra desplazándose por razones laborales, fuera de las instalaciones del CDAN, en cumplimiento de una orden o actividad asignada.
- **Accidente “in itinere” o en trayecto:** Es el que ocurre cuando el trabajador se traslada entre su lugar de residencia y el sitio de trabajo, en los horarios y rutas habituales, sin desvíos ni interrupciones voluntarias.

Según la consecuencia del evento

- **Accidente mortal o fatal:** Es aquel que produce la muerte del trabajador, de forma inmediata o como consecuencia directa del evento.
- **Accidente con baja o con tiempo perdido:** Es aquel que ocasiona una incapacidad laboral certificada, que impide al trabajador asistir al trabajo al menos un (1) día completo, sin contar el día del accidente.
- **Accidente sin baja con tratamiento médico:** Es aquel que requiere atención médica más allá de los primeros auxilios, pero el trabajador puede reincorporarse en el mismo turno o al siguiente, sin restricción significativa.
- **Accidente sin baja de trabajo restringido:** Es aquel en el que el trabajador no se ausenta, pero por recomendación médica se le reasignan temporalmente tareas, se modifica su jornada o se limita su actividad habitual. La restricción debe estar certificada por un profesional de salud.
- **Primeros auxilios:** Son aquellos eventos menores que requieren únicamente cuidados básicos inmediatos (como desinfección, aplicación de hielo, vendajes simples, etc.) y que no impiden al trabajador continuar sus labores en el mismo turno. No se consideran accidentes con incapacidad ni con restricción.

7. PROCEDIMIENTO

7.1. Reporte del incidente



Los trabajadores oficiales y contratistas del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA deberán reportar cualquier incidente laboral **de forma inmediata**, ya sea verbalmente, por vía telefónica o por correo electrónico, al jefe inmediato o al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

7.2. Reporte de accidente de trabajo

En caso de presentarse un accidente laboral, el trabajador oficial o contratista persona natural deberá **informar inmediatamente**, ya sea verbalmente o por escrito, al jefe o supervisor directo, quien a su vez dará aviso al área de Seguridad y Salud en el Trabajo del CDAN.

El trabajador accidentado debe proporcionar un relato completo, claro y veraz de los hechos ocurridos. En caso de haber testigos, estos también deberán entregar su versión con los datos requeridos que puedan aportar al análisis de causas.

El reporte del accidente de trabajo será realizado por el **responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** del CDAN ante la **ARL Positiva**, independientemente de la gravedad del evento (leve o grave), utilizando los canales oficiales dispuestos por la ARL, ya sea a través de su plataforma web o mediante líneas telefónicas.

Para efectuar el reporte, se debe **diligenciar el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT)**. Este procedimiento se realiza ingresando al sitio web de la ARL Positiva, accediendo a la sección "Gestión de Riesgos Laborales" y luego seleccionando la opción "Reportar accidente de trabajo".

Todo accidente laboral debe ser reportado formalmente a la ARL dentro de las **48 horas siguientes a la ocurrencia del evento**, en cumplimiento de la normativa vigente del Sistema General de Riesgos Laborales.

Si el accidente requiere atención médica, se remitirá al trabajador a la IPS o al centro asistencial más cercano, de acuerdo con el lugar de la ocurrencia del accidente según indicación de la ARL Positiva.

El responsable del SGSSST también debe notificar a la **EPS** correspondiente a la cual se encuentra afiliado el trabajador el accidente laboral dentro de los **dos (2) días hábiles** siguientes al evento. En caso de accidente **grave o mortal**, el área SST deberá realizar el reporte ante la **Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo** dentro de los **dos (2) días hábiles** siguientes.

Si el accidente genera incapacidad laboral, el trabajador oficial o contratista deberá informar al responsable de talento humano, y remitir el soporte correspondiente (certificado de incapacidad emitido por la IPS).

7.3. Reporte extemporáneo de incidentes y accidentes

Cuando un trabajador o contratista del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA reporte un incidente o accidente laboral **por fuera de los tiempos establecidos por la normatividad vigente**, se deberán seguir las siguientes directrices para garantizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador ante la ARL:

El responsable del SGSST deberá recolectar toda la información disponible sobre el presunto evento, con base en el testimonio del trabajador y los elementos disponibles. Se deberá elaborar un oficio dirigido a la ARL Positiva explicando de forma clara los motivos de la extemporaneidad del reporte, adjuntando copia del informe de investigación y enviando copia del mismo a la EPS del trabajador involucrado. En el reporte ante la ARL Positiva, la descripción del presunto evento deberá diligenciarse iniciando con la siguiente frase: **“A solicitud del trabajador se realiza el reporte del presunto accidente de trabajo presentado el día [fecha], cuando el Señor(a) [nombre del trabajador] realizaba la actividad de [descripción de la actividad]...”**

El oficio debe ser radicado en la sede correspondiente de la ARL Positiva sede Pasto.

El responsable de Talento Humano tomará las medidas correspondientes de acuerdo con el caso, dejando constancia de lo sucedido y recordando al trabajador sus obligaciones legales dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.

Nota: El CDAN no debe negar el recibo o gestión del reporte extemporáneo al trabajador, ya que esta omisión podría acarrear sanciones por parte del Ministerio de Trabajo. Según el Decreto 1295 de 1994, Artículo 91, numeral 5, la no presentación o la presentación extemporánea del informe de accidente de trabajo o enfermedad laboral por parte del empleador puede acarrear multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

7.4. Reporte de enfermedad laboral

Los trabajadores o contratistas del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA que requieran gestionar el posible origen de una enfermedad laboral deben acudir inicialmente a su EPS, la cual será la responsable de calificar en primera instancia el origen del evento.

En caso de ser necesario, la EPS remitirá al trabajador a valoración por medicina laboral para continuar con el proceso diagnóstico.

Una vez determinada la relación entre la enfermedad y la actividad laboral, la EPS notificará el resultado del dictamen a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL Positiva y al Ministerio de Salud y Protección Social.

Para formalizar el proceso, se deberá diligenciar el **Formulario Único de Reporte de Enfermedades Laborales – FUREL**, con la información que corresponde tanto a la empresa (CDAN) como a la EPS.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo del CDAN será la encargada de reportar las enfermedades laborales directamente ante la **Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo** correspondiente, dentro de los **dos (2) días hábiles siguientes** a la notificación del evento.

7.5. Investigación de incidente y accidente de trabajo

Todos los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA deberán ser investigados por el empleador, con el objetivo de identificar las causas, establecer acciones correctivas y preventivas, y así prevenir la ocurrencia de eventos similares en el futuro. Este proceso se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 4 del Decreto 1530 de 1996 y la Resolución 1401 de 2007.

7.5.1. Equipo investigador

El equipo encargado de la investigación estará conformado por:

- El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- El jefe inmediato del trabajador involucrado
- Un representante del COPASST

7.5.2. Recolección de información

- El proceso de investigación se inicia con la recolección de evidencias, que incluye:
- Entrevistas al trabajador accidentado y testigos oculares (si los hay), esta información será diligenciada en el formato F- Versión del trabajador y/o testigo.
- Observación del sitio del evento y análisis de elementos o equipos involucrados.
- Revisión documental: inducciones, capacitaciones, entrega de EPP, competencias laborales, antecedentes de incidentes similares, procedimientos internos, inspecciones, entre otros.

7.5.3. Metodología de análisis

El análisis del evento debe realizarse dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes** a la ocurrencia, y podrá apoyarse en metodologías como:

- Cinco porqués (5W)
- Diagrama de espina de pescado (Ishikawa)
- Árbol de causas
- Modelo ILCI
- 5W-2H (qué, quién, cuándo, dónde, por qué, cómo, cuánto)
- Lluvia de ideas

Se deben identificar y documentar:

Causas inmediatas	Causas básicas	Causa raíz
<ul style="list-style-type: none">• Actos• Condiciones inseguras	<ul style="list-style-type: none">• Factores personales y del entorno laboral	<ul style="list-style-type: none">• Factor principal que originó el evento

La investigación debe documentarse en el F- Investigación de incidentes y accidentes laborales. En caso de accidentes graves o mortales, se deberá utilizar el formato de

investigación de la ARL Positiva, conforme a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007 y el Decreto 1530 de 1996.

7.5.4. Contenido del informe de investigación

El informe resultante deberá cumplir con lo establecido en el Artículo 9 de la Resolución 1401 de 2007 e incluir:

- Información del trabajador y del empleador
- Datos completos del accidente o incidente (fecha, hora, lugar, tipo de lesión, agente causante)
- Descripción clara del evento
- Análisis de causas inmediatas, básicas y raíz
- Medidas de control propuestas
- Responsables y fechas de ejecución de cada acción
- Recomendaciones preventivas
- Firma del equipo investigador
- **Lección aprendida:** el aprendizaje extraído del evento, que será socializado con el equipo de trabajo del área involucrada

7.5.5. Medidas preventivas

Las acciones correctivas, preventivas y de mejora deben definirse a partir de los hallazgos de la investigación y asignarse con responsables y plazos específicos.

El área de SST será responsable de hacer seguimiento a la implementación de dichas acciones y cerrar formalmente la investigación una vez ejecutadas en su totalidad.

La lección aprendida deberá ser divulgada en un plazo máximo de quince (**15) días hábiles** posteriores al cierre del informe, como parte de las estrategias de prevención del CDAN.

Nota: En caso de accidentes graves o mortales, el informe debe ser enviado a la ARL Positiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, y deberá estar firmado por el representante legal del CDAN, conforme a lo estipulado en el Artículo 4 del Decreto 1530 de 1996.

7.6. Investigación de enfermedad laboral

Cuando una enfermedad ha sido calificada **en firme como de origen laboral** por parte de la EPS o la ARL, el **Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN)** debe adelantar el proceso de investigación para identificar posibles causas asociadas al entorno de trabajo y establecer acciones preventivas y correctivas que eviten nuevos casos similares.

7.6.1. Inicio del proceso

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) realizará el análisis correspondiente, registrando la información en el formato **F- Investigación de Enfermedad Laboral**, como

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO REPORTE E INVESTIGACION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Código: PR6-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 1 de 14
---	--	--

parte de la gestión documental institucional y en concordancia con las agendas de las mesas laborales.

7.6.2. Documentación soporte requerida

Para la correcta ejecución de la investigación, deberá recopilarse la siguiente documentación, según aplique:

- Copia del informe de análisis de puesto de trabajo remitido para la calificación del origen.
- Copia del manual de funciones y responsabilidades del cargo.
- Copia de las recomendaciones médico-laborales emitidas por la EPS o ARL (si existen).
- Informe de mediciones ambientales (si aplica).
- Historia médica ocupacional del trabajador, contenida en su carpeta ocupacional.

7.6.3. Equipo investigador

La investigación será realizada de forma conjunta por:

- El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- El jefe o supervisor inmediato del trabajador
- Un representante del COPASST

El análisis debe contener:

- Datos generales del trabajador y del evento, incluyendo edad, cargo, tiempo de exposición al riesgo, jornada laboral, y centro de trabajo.
- Clasificación del caso como leve, grave o fatal.
- Información clínica de la enfermedad, como:
- Tipo y clase de enfermedad profesional.
- Descripción del cuadro clínico y diagnóstico médico.
- Actividad principal asociada al desarrollo de la enfermedad.
- Tiempo estimado de exposición al agente causal (en meses o años).
- Historial laboral detallado, incluyendo:
- Centro y puesto de trabajo actual, antigüedad en el cargo.
- Riesgos presentes en el puesto y en el centro de trabajo.
- Equipos, sustancias químicas, medidas preventivas y EPP utilizados o suministrados.
- Antecedentes laborales en otras entidades, si aplica (con base en certificados, hojas de vida, u otros soportes).

7.6.4. Metodología de análisis

El equipo investigador podrá aplicar metodologías como:

- Los cinco porqués (5W)

	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO REPORTE E INVESTIGACION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Código: PR6-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 1 de 14
--	--	--

- Diagrama causa-efecto (Ishikawa)
- Árbol de causas
- Modelo ILCI
- 5W-2H
- cualquier otra técnica avalada por la NTC 3701

Estas herramientas permitirán identificar las causas raíz, así como las causas inmediatas y básicas, asociadas a factores personales, organizacionales o ambientales.

7.6.5. Acciones, seguimiento y socialización

- Con base en los hallazgos, se definirán acciones correctivas, preventivas y de mejora, las cuales deberán estar debidamente documentadas, asignadas con responsable y fecha de cumplimiento.
- En caso de identificarse No Conformidades, se deberá registrar su código y un resumen del hallazgo en el mismo formato de investigación.
- Las recomendaciones médico-laborales emitidas por la ARL o EPS serán socializadas con el trabajador afectado y su jefe inmediato, utilizando el Formato CDAN-ASIS-F06: Lista de asistencia a reuniones, como constancia de divulgación.
- Se realizará seguimiento al cumplimiento de las acciones y recomendaciones, el cual estará a cargo del área SST, con apoyo del jefe inmediato y del COPASST.

7.7. Seguimiento y cierre de investigaciones

El seguimiento y cierre de las investigaciones derivadas de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA es un proceso fundamental para garantizar la efectividad de las acciones preventivas, correctivas y de mejora establecidas, así como para fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El seguimiento a dichas acciones será responsabilidad del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en coordinación con los responsables designados en cada caso. Este proceso incluye:

- Verificar el cumplimiento oportuno y efectivo de cada una de las acciones definidas en los informes de investigación.
- Registrar los avances mediante formatos de seguimiento, incluyendo evidencias documentales, fotografías, actas o firmas, según aplique.
- Evaluar la eficacia de las medidas implementadas, validando que hayan generado un impacto positivo en el control del riesgo o eliminación de la causa del evento.

Una vez ejecutado el 100% de las acciones establecidas, se procederá con el cierre formal de la investigación. Como parte del proceso de cierre, deberá generarse una lección aprendida, que debe:

Sintetizar los hallazgos, causas identificadas y acciones implementadas.
 Incluir recomendaciones que puedan replicarse en otros procesos o áreas del CDAN.
 Ser documentada y divulgada al grupo de trabajo del área afectada y, de ser necesario, a otras dependencias expuestas a riesgos similares.



Esta divulgación deberá realizarse en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles posteriores al cierre, a través de mecanismos como:

- Reuniones informativas
- Charlas de seguridad
- Publicaciones internas

El cumplimiento riguroso de este proceso contribuye a fomentar una cultura preventiva y de mejora continua, fortaleciendo el SG-SST y reduciendo la probabilidad de ocurrencia de nuevos eventos dentro de la organización.

8. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Todos los accidentes de trabajo que se presenten en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, tanto en trabajadores oficiales como en contratistas, deberán ser registrados de manera detallada y oportuna utilizando el formato **F- Consolidado de accidentalidad**.

Este registro tiene como finalidad documentar las condiciones, causas, consecuencias y circunstancias del evento, con el propósito de analizar los factores de riesgo involucrados, implementar medidas correctivas y prevenir la ocurrencia de eventos similares. El diligenciamiento del formato debe realizarse por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El formato debe conservarse como parte del historial documental del caso y será un insumo esencial para el análisis estadístico y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



9. FLUJOGRAMA



10. REVISION Y MEJORAS

El procedimiento será revisado y mejorado cada vez que se presenten cambios normativos o modificaciones internas significativas.

10. FORMATOS

- PR6-SST-FT1_ INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTE DE TRABAJO
- PR6-SST-FT2_ INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE ENFERMEDAD LABORAL
- PR6-SST-FT3_ CONSOLIDADO DE ACCIDENTALIDAD
- PR6-SST-FT4_ LECCIÓN APRENDIDA
- PR6-SST-FT5_ VERSIÓN DE TRABAJADOR Y/O TESTIGO

11. ANEXOS

- FURAT
- FUREL

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Firma en Original	Firma en original	Firma en original
Responsable del SG-SST	Control Interno	Gerente



Registro Control de cambios

<i>Fecha:</i>	<i>Versión:</i>	<i>Descripción del cambio:</i>
2025-07-04	01	Creación del documento
2025-07-16	02	Modificación de codificación del documento.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 1 de 15
--	--	--

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento para la programación, ejecución, seguimiento y control de las mediciones higiénico-ambientales en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, con el fin de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional que puedan afectar la salud de los trabajadores.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las áreas operativas y administrativas del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA donde existan condiciones de exposición a factores de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial.

3. DEFINICIONES

ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists): Organización técnica que establece guías y valores límite de exposición ocupacional, utilizadas internacionalmente como referencia en higiene industrial.

Agentes de riesgo higiénico-ambiental: Factores del ambiente laboral que pueden generar efectos adversos en la salud de los trabajadores, como ruido, material particulado, gases contaminantes, temperaturas extremas, iluminación deficiente, entre otros.

Ambiente laboral: Entorno físico donde los trabajadores desarrollan sus actividades, incluyendo condiciones ambientales como iluminación, ruido, temperatura, ventilación y calidad del aire.

Condiciones de trabajo: Conjunto de factores físicos, químicos, organizacionales y sociales que rodean al trabajador durante la ejecución de sus tareas.

Contaminante ambiental: Sustancia o mezcla presente en el ambiente de trabajo (aire, superficies) que puede generar efectos adversos en la salud. Incluye gases, vapores, material particulado y humos.

Dosimetría: Técnica utilizada para medir la **dosis total de exposición al ruido** que acumula un trabajador durante su jornada. Evalúa el tiempo y nivel de presión sonora real al que está expuesto.

Efecto adverso para la salud: Resultado negativo para la salud humana asociado con la exposición a un agente de riesgo, que puede manifestarse a corto, mediano o largo plazo.

Equipo calibrado: Instrumento de medición cuya precisión ha sido verificada y ajustada conforme a un patrón de referencia trazable, garantizando resultados válidos y confiables.

Exposición ocupacional: Contacto directo o indirecto entre el trabajador y un agente de riesgo presente en el ambiente laboral durante el desarrollo de su jornada.

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 2 de 15
---	--	--

Factor de riesgo: Elemento, sustancia, condición o acción que puede causar daño a la salud o seguridad de los trabajadores si no se controla adecuadamente.

GES (Grupo de Exposición Similar): Agrupación de trabajadores que comparten condiciones similares de exposición, tareas, equipos y procesos, lo que permite evaluar su riesgo de forma conjunta y representativa.

Higiene industrial: Disciplina preventiva encargada de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales o tensiones en el lugar de trabajo que puedan causar enfermedades o malestares.

Iluminancia: Cantidad de flujo luminoso que incide sobre una superficie, medido en lux. Es un parámetro fundamental para evaluar las condiciones visuales en los puestos de trabajo.

Luxometría: Medición técnica de los niveles de iluminación en un espacio de trabajo, realizada con un **luxómetro**. Evalúa si la luz disponible es suficiente para realizar las tareas sin fatiga visual.

Medición higiénico-ambiental: Evaluación cuantitativa de los niveles de exposición a agentes de riesgo en el ambiente laboral.

NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health): Instituto estadounidense que desarrolla investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones laborales, incluyendo criterios para evaluación de exposición.

NTC (Norma Técnica Colombiana): Estándares técnicos adoptados por el ICONTEC que establecen requisitos mínimos para asegurar calidad, seguridad y cumplimiento normativo en procesos productivos y administrativos.

Plan de acción: Conjunto de medidas técnicas, administrativas o de control diseñadas para mitigar o eliminar los riesgos detectados tras una evaluación ambiental o higiénica.

Protocolo de medición: Conjunto de lineamientos técnicos y normativos que definen cómo se debe realizar una medición específica.

Proveedor externo: Empresa o persona natural con licencia en salud ocupacional y equipos calibrados para realizar mediciones higiénicas.

Ruido ocupacional: Sonido no deseado presente en el ambiente laboral que, por su intensidad, duración y frecuencia, puede causar daño auditivo o interferir con la comunicación y el desempeño.

Sonometría: Medición puntual de los niveles de ruido ambiental utilizando un **sonómetro**, normalmente aplicada a fuentes fijas o zonas específicas del centro de trabajo.

 <p>CDA CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR de Nariño LTDA</p>	<p>CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES</p>	<p>Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 3 de 15</p>
--	--	--

Valor Límite Permisible (VLP): Nivel máximo de exposición a un agente físico o químico que un trabajador puede tolerar sin riesgo significativo para su salud, según lo definido por normas técnicas como la ACGIH o la legislación nacional.

Vigilancia ambiental: Actividad programada dentro del SG-SST que permite hacer seguimiento a las condiciones del entorno de trabajo y su potencial impacto en la salud de los trabajadores.

4. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION
NTC 5385 de 2010	<p>CENTROS DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR. ESPECIFICACIONES DEL SERVICIO</p> <p>4.5 ILUMINACION</p> <p>4.10.11 Todas las áreas administrativas y de atención al cliente deben estar acondicionadas de tal manera que cumpla con los niveles de ruido y emisiones contaminantes máximos permitidos por la autoridad competente necesarias para salvaguardar la salud.</p>
Resolución 2400 de 1979	<p>Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo</p> <p>Capítulo 3; artículo 79:</p> <p>Capítulo 4; numerales 88 y 89.</p>
Resolución 8321 de 1983	<p>Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.</p>
RESOLUCIÓN 1016 DE 1989	<p>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. Artículo 10: Sobre las actividades principales de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo señala que se deben “desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial que incluirá como mínimo: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y panorama de riesgos.</p>

 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO-AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 4 de 15
--	--

Resolución 1792 de 1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido
Resolución 40122 de 2016	Mediante la cual se Adiciona y modifica el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público RETILAP.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos del SG-SST: Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.
ISO 45001 de 2018	Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo- Requisitos con orientación para su uso. Numeral 7.4 Comunicación: “La organización debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al Sistema de Gestión de la SST”

5. RESPONSABILIDADES

Gerencia

- Aprobar la ejecución del programa de mediciones higiénicas, asegurando la asignación de recursos técnicos, humanos y financieros necesarios.
- Verificar y respaldar los informes técnicos, los planes de acción correctiva y las decisiones asociadas a resultados que evidencien riesgo para la salud de los trabajadores.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 5 de 15
---	--	--

Responsable del SGSST

- Identificar necesidades de medición.
- Coordinar la planificación, ejecución y seguimiento de las mediciones higiénico-ambientales.
- Solicitar el acompañamiento de la ARL o gestionar la contratación de personal competente para la ejecución de las mediciones, cuando se requiera.
- Notificar y coordinar con los líderes de área la programación de las actividades de medición, garantizando la disponibilidad de los espacios y del personal requerido.
- Diseñar e implementar planes de acción correctiva o preventiva cuando los resultados indiquen exposición por encima de los valores límites permisibles.
- Garantizar la comunicación efectiva de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y a los trabajadores expuestos.

Supervisor técnico y Jefes de pista

- Facilitar el acceso y apoyo al personal que realiza las mediciones.
- Implementar acciones correctivas cuando se requiera.

Proveedor externo

- Realizar las mediciones conforme a normatividad vigente.
- Entregar informe técnico con resultados y recomendaciones.

Comité Paritario (COPASST)

- Hacer seguimiento a los resultados y sugerir medidas preventivas.

6. HIGIENE INDUSTRIAL

La higiene industrial es la disciplina encargada de anticipar, identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que se originan en el entorno laboral y que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. En el CDA de Nariño, esta ciencia se aplica a las condiciones generadas por las actividades de inspección técnico-mecánica, el uso de herramientas, exposición a emisiones vehiculares, manipulación de equipos, y condiciones de confort en los ambientes de trabajo.

Etapas de la Práctica de la Higiene Industrial

ETAPA	DESCRIPCION
Identificación de peligros en el ambiente de trabajo	<p>Se analizan los diferentes procesos para detectar posibles agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presentes en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zonas de revisión en fosa o cárcamo (exposición a gases de combustión, ruido, ventilación deficiente). • Pistas mixta de y de motocicletas (material particulado, ruido, vibración).

 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO-AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 6 de 15
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> Oficinas administrativas (iluminación, ventilación, posturas prolongadas).
Evaluación de la exposición y determinación del riesgo	<p>Se realizan mediciones higiénico-ambientales para establecer el nivel de exposición de los trabajadores a los riesgos identificados. Estas mediciones permiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuantificar la exposición a agentes como: ruido, monóxido de carbono (CO), dióxido de nitrógeno (NO₂), temperatura, iluminación, entre otros. Comparar los resultados con los Valores Límite Permisibles (VLP) definidos por normativas nacionales o internacionales. Establecer el nivel de riesgo para la salud ocupacional de los trabajadores.
Prevención y control de riesgos	<p>Con base en los resultados de las mediciones, se establecen estrategias de intervención para eliminar o reducir los niveles de exposición a los factores de riesgo. Estas pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementación o mejora de sistemas de ventilación. Señalización y delimitación de zonas de riesgo. Cambio o mantenimiento preventivo de equipos emisores de ruido o gases. Reentrenamiento sobre el uso de elementos de protección personal (EPP). Ajustes ergonómicos en puestos de trabajo administrativos.

7. PROCEDIMIENTO

7.1. Identificación de necesidades de medición

La identificación de necesidades de medición en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA parte del análisis de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con el fin de reconocer aquellas áreas, procesos o tareas en las que exista posible exposición a agentes físicos, químicos, biomecánicos, etc., que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Esta revisión permite establecer la necesidad de realizar mediciones higiénico-ambientales para cuantificar los niveles de exposición, verificar el cumplimiento de los valores límites permisibles establecidos por la normatividad vigente y establecer controles efectivos.

Las actividades clave en el CDA donde se identifican necesidades de medición son las siguientes:

- Actividades de inspección vehicular y revisión en fosa (ruido, gases de combustión, iluminación).

 CDA <small>de Nariño LTDA</small> <small>CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR</small>	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO-AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 7 de 15
--	---	--

- Actividades administrativas (iluminación, ruido, condiciones térmicas, ergonómicas).
- Manipulación de equipos y herramientas (ruido, vibración).

7.2. Planificación y gestión de las mediciones higiénicas

En el CDA de Nariño, el procedimiento para gestionar las mediciones higiénico-ambientales será el siguiente:

7.2.1. Identificación, gestión y ejecución de mediciones higiénico-ambientales

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA es el encargado de identificar la necesidad de realizar mediciones higiénico-ambientales en los diferentes centros o áreas de trabajo. Esta necesidad puede originarse a partir de:

- El análisis de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR), donde se detectan agentes físicos, biológicos, químicos, biomecánicos, etc. con posibilidad de generar afectación a la salud.
- Quejas, reportes o síntomas manifestados por trabajadores relacionados con posibles condiciones ambientales adversas.
- Cambios operativos o tecnológicos, como la introducción de nuevas maquinarias, redistribución del espacio o modificación de turnos.
- Requerimientos legales o normativos establecidos por la normatividad nacional o por entidades de vigilancia y control.

7.2.2. Identificación y priorización de puntos de medición

Una vez detectada la necesidad, se procede a:

- Identificar las áreas, procesos o actividades específicas que requieren evaluación, considerando la exposición potencial a ruido, gases o condiciones de iluminación, etc.
- Priorizar los puntos de medición, dando preferencia a los lugares con mayor nivel de riesgo, alta densidad de personal, historial de quejas o incumplimientos previos.

7.2.3. Gestión de las mediciones

Para la gestión de ejecución de las mediciones, el responsable del SG-SST deberá:

- Solicitar apoyo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliado el CDAN, con el fin de gestionar la programación, acompañamiento técnico y ejecución de las mediciones ambientales.
- Alternativamente, el CDAN podrá realizar las mediciones directamente por cuenta propia, siempre que se garantice el cumplimiento de los siguientes requisitos:

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 8 de 15
---	--	--

- Personal idóneo, con formación específica en higiene industrial, salud ocupacional o áreas afines, y experiencia demostrable en la ejecución de mediciones ambientales.
- Equipos calibrados y certificados, en cumplimiento con los requisitos técnicos establecidos en las normas nacionales e internacionales.
- Aplicación de metodologías estandarizadas, tales como las definidas en normas técnicas como: NTC (Normas Técnicas Colombianas), ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists), ISO (International Organization for Standardization)

7.2.4. Coordinación y comunicación interna

Una vez definida la ejecución de las mediciones:

- Se notifica a los responsables de área y jefes inmediatos sobre el alcance, objetivos y cronograma de la actividad.
- Se agenda la intervención considerando la jornada laboral y disponibilidad operativa, evitando interrupciones en el servicio y asegurando la participación del personal involucrado.

Los resultados obtenidos serán posteriormente analizados para definir medidas correctivas, preventivas o de mejora dentro del sistema de gestión.

7.3. Ejecución de mediciones

Una vez programadas las mediciones higiénico-ambientales, se lleva a cabo la intervención técnica en campo por parte del proveedor externo autorizado (ya sea la ARL o una entidad contratada), cumpliendo con los requisitos normativos y técnicos establecidos. Esta etapa contempla las siguientes acciones:

- Visita técnica al lugar de trabajo, en la fecha y hora acordada, con presencia del responsable del SG-SST o personal designado como contraparte técnica.
- El proveedor realiza las mediciones correspondientes, utilizando instrumentos calibrados y certificados, tales como: sonómetros tipo i o ii para medición de ruido, dosímetros personales para exposición ocupacional al ruido, luxómetros para niveles de iluminación, detectores multigás o tubos colorimétricos para gases contaminantes (CO, NO₂, COV).

Las mediciones se desarrollan bajo protocolos estandarizados y metodologías validadas por la normativa vigente, tales como:

- Normas Técnicas Colombianas (NTC).
- Resoluciones del Ministerio del Trabajo (como la Resolución 2400 de 1979, Resolución 0312 de 2019, entre otras).
- Guías técnicas internacionales como ACGIH o ISO, en caso de no existir reglamentación nacional específica.

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 9 de 15
---	--	--

Durante la intervención, el proveedor diligencia en tiempo real los formatos de campo, los cuales incluyen:

- Datos del área evaluada.
- Equipos utilizados y su número de serie/calibración.
- Fecha, hora, condiciones ambientales y operativas al momento de la medición.
- Actividades desarrolladas por los trabajadores en el momento de la medición.
- Observaciones generales sobre el entorno laboral.

Se documentan adicionalmente aspectos cualitativos de las condiciones de trabajo observadas, incluyendo:

- Nivel de ocupación de la zona.
- Ventilación, iluminación natural o artificial.
- Comportamiento de las fuentes de ruido o emisión de gases.
- Elementos de protección utilizados por el personal.

Si se detectan condiciones críticas o no seguras, se informa de inmediato al responsable del área y al SG-SST para la toma de acciones preventivas.

7.4. Informe de Resultados

Los resultados de la medición higiénica realizada se plasmarán dentro de un informe técnico, el cual debe remitir la Administradora de Riesgos Laborales donde se relacionará la siguiente información:

- Objetivo de la medición y tipo de riesgo evaluado.
- Metodología empleada.
- Equipos utilizados y certificado de calibración.
- Descripción de los sitios de medición y condiciones de trabajo observadas.
- Normativa de referencia para los Valores Límite Permisibles.
- Resultados cuantitativos.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Plan de acción en caso de superarse los límites permisibles.

7.5. Recepción y análisis del informe

Una vez recibido el informe de mediciones higiénico-ambientales por parte del proveedor autorizado, el Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) procede a analizar la información técnica contenida, verificando especialmente las recomendaciones y conclusiones emitidas, así como la comparación de los resultados con los Valores Límite Permisibles (VLP) establecidos en la normativa vigente o en normas técnicas de referencia.

Posteriormente, el informe es socializado con la Gerencia, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y los colaboradores, con el fin de garantizar el conocimiento de los resultados y promover la implementación de las acciones correctivas o preventivas que se hayan propuesto.

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 10 de 15
---	--	---

7.6. Divulgación y acciones

Con base en el análisis del informe técnico de mediciones higiénico-ambientales, el Coordinador del SG-SST realiza la **divulgación de los resultados a los trabajadores**, la Gerencia y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), utilizando medios efectivos como reuniones informativas, charlas de seguridad, carteleras o boletines internos.

Durante esta etapa se desarrollan las siguientes actividades:

- **Divulgación clara y oportuna** de los resultados obtenidos y las recomendaciones técnicas a implementar, con un lenguaje comprensible para todos los colaboradores, especialmente aquellos que laboran en las áreas evaluadas.
- **Desarrollo de un plan de acción** en conjunto con los responsables de proceso, el cual contendrá las acciones correctivas o preventivas a implementar, los responsables, fechas de ejecución, recursos requeridos y mecanismos de seguimiento.
- **Actualización de la matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgos** cuando los resultados de las mediciones evidencien nuevas condiciones de exposición o modifiquen el nivel de riesgo inicialmente identificado.
- **Inclusión de las acciones en el plan de trabajo anual del SG-SST**, con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento y eficacia de las medidas implementadas.
- **Documentación y archivo de la evidencia** relacionada con la ejecución de las acciones: actas, registros de capacitación, reportes de mantenimiento, adquisición de EPP, mejoras locativas, entre otros.

Estas acciones buscan reducir o eliminar los factores de riesgo identificados, proteger la salud de los trabajadores y fortalecer la cultura de prevención dentro del CDA.

7.6. Frecuencia de las mediciones higiénico-ambientales

En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA, la programación de mediciones higiénico-ambientales no se encuentra regulada con una frecuencia fija; sin embargo, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se han definido criterios internos para garantizar la verificación continua de las condiciones del ambiente laboral.

1. **Medición inicial (línea base):** Se realizará una medición inicial en cada una de las áreas de trabajo con el objetivo de verificar las condiciones ambientales reales (ruido, iluminación, gases o vapores) y establecer una línea base de exposición. Esta medición servirá como insumo para validar o ajustar los controles existentes, y orientar la planificación de futuras intervenciones.
2. **Mediciones por resultado no conforme:** Cuando los resultados de la medición inicial evidencien incumplimientos frente a los valores límites permisibles, o se identifiquen hallazgos que representen riesgo para la salud, se procederá a:

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 11 de 15
---	--	---

- Elaborar un **plan de acción correctivo**, el cual incluirá medidas técnicas, organizacionales o administrativas necesarias para mitigar la exposición.
- Una vez implementadas las acciones, se programará una **nueva medición de verificación** para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas.

3. Mediciones por cambios operacionales: Se programarán nuevas mediciones higiénico-ambientales cuando se presenten cambios que puedan modificar las condiciones de exposición, tales como:

- Modificación de procesos operativos.
- Cambio o incorporación de nuevos equipos o herramientas.
- Ajustes estructurales o reubicación de áreas laborales.
- Variaciones en los turnos, carga operativa o número de trabajadores en el área.

4. Mediciones por reporte de salud: También se realizará medición ambiental en los siguientes casos:

- Cuando se identifiquen síntomas, quejas o reportes de trabajadores relacionados con posibles efectos en la salud atribuibles a condiciones ambientales (por ejemplo, mareos, zumbidos, fatiga visual, dolor de cabeza).
- Cuando se evidencien hallazgos en los exámenes médicos ocupacionales periódicos que puedan estar relacionados con exposición a ruido, gases, iluminación deficiente u otros factores del ambiente laboral.

Si bien la normativa nacional vigente en Colombia (incluyendo resoluciones del Ministerio del Trabajo y normas técnicas como la NTC) no establece una frecuencia obligatoria para la ejecución de mediciones higiénico-ambientales, en el CDAN se adoptan como referencia los criterios técnicos mencionados anteriormente, con el fin de mantener condiciones seguras y saludables para todos los trabajadores.

Estas acciones hacen parte del compromiso institucional con la mejora continua del SG-SST y la prevención de enfermedades laborales.

8. MEDICIONES HIGIÉNICO-AMBIENTALES

A continuación, se mencionan algunos tipos de mediciones higiénicas que podrán desarrollarse en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño, de acuerdo con la exposición de los colaboradores a los diferentes factores de riesgos.

8.1. Medición de Iluminación

La medición de iluminación, también conocida como luxometría, consiste en la evaluación cuantitativa del nivel de iluminancia en los puestos de trabajo, expresado en lux. Esta medición permite verificar que la intensidad lumínica en las diferentes áreas del centro de trabajo sea adecuada para el tipo de actividad que se realiza, conforme a los valores mínimos establecidos en la Resolución 2400 de 1979, artículo 83, y otras normas técnicas aplicables.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 12 de 15
--	--	---

Objetivo: Garantizar que las condiciones de iluminación sean apropiadas para cada tipo de labor, contribuyendo a:

- La seguridad y eficiencia operativa.
- La prevención de la fatiga visual.
- La reducción de errores humanos.
- El cumplimiento de requisitos legales y técnicos.

Aplicación en el CDAN: En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), la luxometría se aplica en las siguientes áreas:

- Zonas operativas: fosa de inspección, línea de revisión técnico-mecánica (mixta y de motocicletas).
- Áreas administrativas y de atención al usuario: oficinas, salas técnicas, zonas de espera, puntos de atención.
- Espacios auxiliares: bodegas, pasillos y zonas de circulación de personal.

Requisitos específicos aplicables al CDAN

Iluminación general (natural y artificial): Todas las instalaciones del CDAN deben contar con iluminación natural suficiente, complementada con sistemas de iluminación artificial para garantizar una visibilidad adecuada en todo momento.

Pistas de revisión técnico-mecánica (mixta y de motocicletas): Según la **NTC 5385**, numeral 4.5, estas pistas deben contar con una intensidad mínima de 600 lux, medida a una altura de 1,70 metros desde el piso, correspondiente a la zona de trabajo del inspector técnico.

Fosa o cárcamo: De acuerdo con la misma norma (**NTC 5385**), la medición se debe realizar en el plano de trabajo por debajo del vehículo, es decir, dentro de la fosa. La intensidad de iluminación también debe ser como mínimo de 600 lux, para permitir una adecuada inspección visual de componentes como frenos, dirección, suspensión, entre otros.

Oficinas, salas técnicas y áreas administrativas: Conforme a la Resolución 2400 de 1979, se deben mantener niveles de iluminación entre 300 y 500 lux, adecuados para tareas que implican lectura, digitación, atención al usuario o análisis de documentos.

Zonas de almacenamiento y pasillos de circulación: Estas áreas deben contar con un mínimo de 200 lux, de acuerdo con los niveles de referencia establecidos, lo cual asegura una correcta visibilidad para la manipulación, desplazamiento y ubicación segura de elementos almacenados o en tránsito.

8.2. Medición de Ruido

La medición de ruido consiste en la evaluación de los niveles de presión sonora al que están expuestos los trabajadores en su entorno laboral, con el fin de identificar posibles riesgos para la salud auditiva. En el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño LTDA (CDAN), este tipo de medición es esencial debido a la presencia de fuentes de ruido tanto fijas como móviles, especialmente en las zonas operativas.

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO- AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 13 de 15
---	--	---

Objetivo: El propósito de esta medición es:

- Detectar niveles de ruido que superen los límites permisibles establecidos por la legislación nacional o guías técnicas internacionales (como ACGIH).
- Prevenir la hipoacusia inducida por ruido u otras afectaciones auditivas.
- Establecer medidas correctivas o preventivas que garanticen ambientes de trabajo seguros.

Aplicación en el CDAN: Las mediciones de ruido en el CDAN se enfocan principalmente en:

- Zonas de inspección técnico-mecánica, especialmente durante el encendido y funcionamiento de vehículos en fosa o línea de revisión.
- Uso de equipos como compresores, elevadores, ventiladores y herramientas neumáticas.

Tipos de medición de ruido

Sonometría	<p>Evaluación del nivel de presión sonora generado por fuentes fijas o puntuales, como maquinaria, equipos o vehículos en funcionamiento.</p> <p>Se utiliza para identificar zonas críticas con mayor emisión de ruido y aplicar medidas de control técnico o administrativo.</p>
Dosimetría	<p>Permite medir la dosis total de ruido acumulada por un trabajador durante toda su jornada laboral.</p> <p>Es especialmente útil para personal que rota por varias zonas o tareas, evaluando la exposición real y total a lo largo del día.</p>

Límites permisibles de exposición al ruido (ACGIH)

Los valores límites dependen del **tiempo de exposición diaria** y se expresan en decibelios ponderados A [dB(A)]:

Exposición diaria (horas)	Nivel permitido en dB
24	80
16	82
8	85
4	88
2	91
1	94
0,5	97
0,25	100

8.3. Medición de Gases y Vapores Contaminantes

 CDA <small>Centro de Diagnóstico Automotor</small>	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA PROCEDIMIENTO DE MEDICIONES HIGIENICO-AMBIENTALES	Código: PR7-SST Versión: 02 Fecha: 2025-07-16 Página: 14 de 15
---	---	---

Evaluación de la concentración de gases, vapores o emisiones contaminantes presentes en el ambiente laboral, especialmente en espacios cerrados o semiconfinados.

Objetivo: Verificar el cumplimiento de los valores límites permisibles para contaminantes como monóxido de carbono (CO), dióxido de nitrógeno (NO₂), compuestos orgánicos volátiles (COV), entre otros, y prevenir afectaciones respiratorias o intoxicaciones.

Aplicación en el CDAN:

- Fosa de inspección durante la prueba de emisiones o encendido de vehículos.
- Áreas con deficiencias en ventilación natural o mecánica.
- Revisión de emisiones contaminantes en vehículos como parte del proceso técnico-mecánico.

9. REVISIÓN Y MEJORAS

El procedimiento será revisado y actualizado cuando se presenten cambios normativos, estructurales o del Sistema integrado de gestión, así como por resultados de auditorías o necesidades de mejora.

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Firma en original	Firma en original	Firma en original
Responsable del SG-SST	Control Interno	Gerente

Registro Control de cambios

Fecha:	Versión:	Descripción del cambio:
2025-06-18	01	Creación del documento
2025-07-16	02	Modificación de la codificación