***DESCRIPCIÓN ESTRUCTURA DE CUALIFICACIÓN***

La estructura de cualificación 6-SABI-SST-22630-E-004, **Seguridad y Salud en el Trabajo,** será el referente nacional para la oferta educativa que conduce al título de **Profesional Universitario** correspondiente al **Nivel 6** del Marco Nacional de Cualificaciones. Su diseño se realizó como respuesta a las necesidades de fortalecimiento del talento humano del **sector Salud**, perteneciente al Área de Cualificación de Salud y Bienestar (SABI); integra las necesidades que fueron identificadas en los procesos de investigación adelantados en desarrollo de la metodología del Marco Nacional de Cualificaciones, tanto en fuentes primarias y secundarias, que permitieron identificar las Brechas de talento Humano y las tendencias del sector y sus subáreas.

En su construcción participaron expertos representantes de la subárea de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los que se encuentran profesionales del Colegio Colombiano de Psicólogos – COLPSIC, Colegio Colombiano de instrumentación Quirúrgica, Colegio Nacional de Bacteriología, Colegio Colombiano de Fonoaudiólogos, Colegio Colombiano de Nutricionistas y Dietistas, Colegio Colombiano de Fisioterapeutas, Colegio Colombiano de Terapia Respiratoria, Colegio Nacional de Químicos farmacéuticos, la Asociación Colombiana de Ergonomía, Ministerio de salud y Protección Social, entidades del ecosistema de implementación de SST como ARL Sura, ARL Positiva, ARL Colsanitas, representantes académicos de las universidades/instituciones para el trabajo y desarrollo humano como la Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Antioquia, Universidad El Bosque, Pontificia Universidad Javeriana, entre otras.

Los hallazgos que la fundamentan y justifican, se presenta a continuación:

La Cualificación responde a la necesidad de implementar sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a través de la identificación y valoración de peligros, el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención, de intervención, de vigilancia epidemiológica y de reincorporación, la articulación con los procesos organizacionales y los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proteger y promover la salud de los trabajadores, asegurar el cumplimiento normativo y contribuir a la sostenibilidad organizacional y al bienestar individual y colectivo.

Del documento de contextualización, se pueden destacar aspectos clave relacionados con la cualificación “Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”, ubicada en la subárea de Salud y Seguridad en el Trabajo y asociada al nivel 6 del MNC en la vía de Profesional Universitario. Esta cualificación se conecta con CIIU 7010 y 8699 y con las ocupaciones CUOC 22630, en tanto responde a la intervención profesional en salud e higiene laboral y ambiental en organizaciones del sector salud y otros sectores.

Desde los entornos identificados en el documento, esta cualificación exige reconocer cambios organizacionales, tecnológicos y ambientales que están transformando la prestación de servicios de salud. En términos normativos, se articula con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y el Plan Nacional de SST 2022-2031 adoptado mediante la Resolución 3077 de 2022. Entre las tendencias pertinentes se destacan la gestión integral del riesgo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, el bienestar psicosocial, la ergonomía, la gestión ambiental, la calidad HSEQ y la trazabilidad digital de evidencias, las cuales demandan capacidades para identificar peligros, valorar riesgos, diseñar acciones de control, promover cultura preventiva, documentar sistemas de gestión y aportar a entornos laborales saludables.

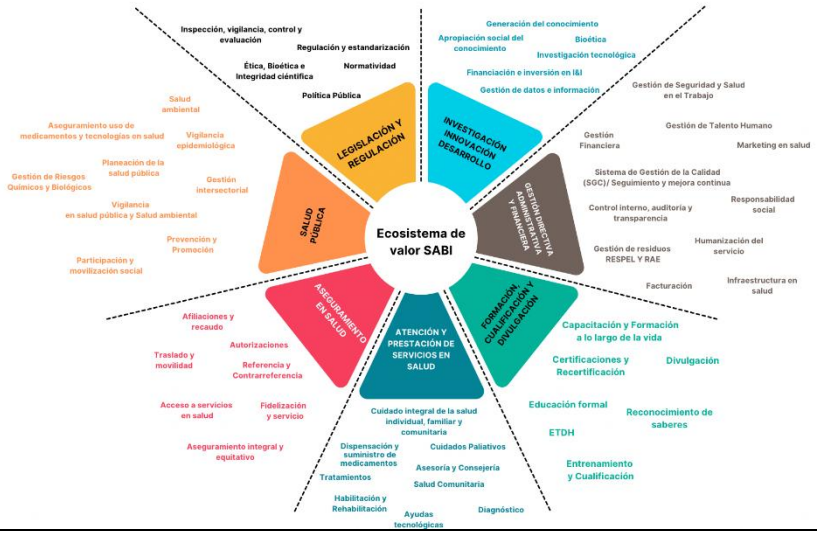
La cualificación formal resulta pertinente porque permite consolidar competencias profesionales para diseñar, implementar y evaluar sistemas de prevención, promover ambientes laborales sanos y aportar al bienestar físico,

mental y social de los trabajadores. Con ello se fortalecen trayectorias de formación, actualización y calidad en la atención.

Por su parte, la identificación y análisis de brechas de capital humano y prospectiva laboral del sector salud plantea algunos aspectos para el perfil de profesional en SST:

- Este perfil corresponde al núcleo profesional de la subárea, con funciones de diseño, implementación y evaluación de sistemas de gestión en SST.
- A partir de la evidencia recopilada, se identifican brechas en pertinencia relacionadas con la actualización en gestión del riesgo, salud mental, análisis de datos, normatividad, gestión organizacional y articulación con procesos institucionales.
- Las tendencias del sector muestran una evolución hacia modelos integrales de bienestar laboral, gestión del riesgo psicosocial, prevención del desgaste ocupacional, uso de analítica de datos, integración de tecnologías y fortalecimiento de la cultura organizacional en salud y seguridad.
- Esto transforma el perfil hacia funciones de mayor complejidad en diseño de estrategias preventivas, análisis de información, gestión del cambio organizacional y toma de decisiones basada en evidencia.

Atendiendo a lo anterior, esta cualificación le permite al **profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo**, adquirir competencias para dirigir el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - SG-SST, valorar peligros y riesgos laborales, establecer programas de promoción de la salud y vigilancia epidemiológica, administrar riesgos ergonómicos, locativos y psicosociales, controlar riesgos de seguridad industrial en actividades de alta criticidad, manejar riesgos higiénicos derivados de agentes físicos, químicos y biológicos, administrar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en contextos y modalidades especiales de trabajo, gerenciar procesos de formación y cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST, articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST con las partes interesadas y dirigir la preparación de respuesta ante emergencias y desastres, liderar la práctica profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN | | |
|---|---|---|
| **1.1 Denominación** | Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) | |
| **1.2 Código de la cualificación** | 6-SABI-SST-22630-E-004 | Versión: 01 - 2026 |
| **1.3 Nivel del MNC** | Nivel 6 | |
| **1.4 Área de cualificación** | Salud y bienestar- SABI | |
| **1.5 Duración (horas-créditos)** | Rango sugerido total para este nivel (120-170 créditos) pregrado | |
| **1.6 Organismo que autoriza la cualificación** | | |
| **1.7 Institución que otorga la cualificación** | | |
| **1.8 Referente de cualificación para:** | Profesional Universitario | |
| **2. PERFIL DE COMPETENCIAS** | | |
| **2.1 Competencia General** | Implementar sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a través de la identificación y valoración de peligros, el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención, de intervención, de vigilancia epidemiológica y de reincorporación, la articulación con los procesos organizacionales y los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proteger y promover la salud de los trabajadores, asegurar el cumplimiento normativo y contribuir a la sostenibilidad organizacional y al bienestar individual y colectivo. | |
| **2.2 Ámbito (Productivo, Laboral, Social)** | **Esquema cadena de valor:**<br> | |

| | |
|---|---|
| | **Sector productivo:** Minería y Energía, Construcción e infraestructura, Manufactura e industria, Comercio y Servicios, Salud y Servicios Sociales, Educación Privada, Gremios y Asociaciones Profesionales, ONG y Fundaciones Sociales, Cooperativas y Fondos de Empleados, Cajas de Compensación Familiar, entre otros.<br><br>**Contexto de acción:** Se pueden desempeñar en organizaciones privadas, instituciones gubernamentales, u organizaciones mixtas, hospitales y centros de atención en salud, empresas industriales, de obras civiles, de producción de bienes y de servicios y de educación, desempeñarse de manera independiente, entre otros.<br><br>**Ocupaciones relacionadas CUOC*:**<br>**22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.030 Profesional de higiene en el trabajo<br>22630.032 Profesional en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**Otras denominaciones**<br>**12120 Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentes de gestión de talento humano**<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo<br><br>* Resolución 1241 del 09 de septiembre de 2025 |
| **2.3 Competencias Específicas** | **CE01-6-SABI-SST-22630-E-004 -** Dirigir el sistema de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST de acuerdo con ciclo planear - hacer - verificar - actuar - PHVA, requisitos normativos y necesidades estratégicas de la organización. |
| | **CE02-6-SABI-SST-22630-E-004** – Valorar peligros y riesgos laborales de acuerdo con la naturaleza de los procesos, metodologías técnico-científicas y guías técnicas sectoriales. |
| | **CE03-6-SABI-SST-22630-E-004** – Establecer programas de promoción de la salud y vigilancia epidemiológica de acuerdo con perfil de morbilidad, factores de riesgo prioritarios y directrices del Sistema General de Riesgos Laborales. |
| | **CE04-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar riesgos ergonómicos, locativos y psicosociales de acuerdo con análisis de las condiciones de trabajo, alcance de su formación y normas técnicas aplicables. |
| | **CE05-6-SABI-SST-22630-E-004** – Controlar riesgos de seguridad industrial en actividades de alta criticidad de acuerdo con evaluación de peligros, estándares técnicos y procedimientos de trabajo seguro. |
| | **CE06-6-SABI-SST-22630-E-004** – Manejar riesgos higiénicos derivados de agentes físicos, químicos y biológicos de acuerdo con criterios técnicos de higiene ocupacional, guías específicas de exposición y normatividad aplicable. |

| | |
|---|---|
| | **CE07-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en contextos y modalidades especiales de trabajo de acuerdo con guías técnicas, particularidades del modelo de contratación y organización del trabajo. |
| | **CE08-6-SABI-SST-22630-E-004** – Gerenciar procesos de formación y cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con necesidades de la población trabajadora, prioridades de riesgo y estrategias pedagógicas aplicables. |
| | **CE09-6-SABI-SST-22630-E-004** – Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST de acuerdo con requisitos de documentación y auditoría, lineamientos institucionales y enfoque de mejora continua. |
| | **CE010-6-SABI-SST-22630-E-004** – Articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST con las partes interesadas de acuerdo con políticas institucionales y marco legal. |
| | **CE011-6-SABI-SST-22630-E-004** – Dirigir la preparación de respuesta ante emergencias y desastres de acuerdo con escenarios de riesgo identificados, normatividad y recursos disponibles. |
| | **CE012-6-SABI-SST-22630-E-004** – Liderar la práctica profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta principios del Sistema General de Seguridad Social, características socioculturales de la población trabajadora y enfoque ético y diferencial. |
| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE01-6-SABI-SST-22630-E-004 -** Dirigir el sistema de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST de acuerdo con ciclo planear - hacer - verificar - actuar - PHVA, requisitos normativos y necesidades estratégicas de la organización |

**Elemento de competencia 1.** Planear la estructura del SG-SST de acuerdo con el ciclo PHVA, caracterización de la empresa y peligros identificados en sus procesos.

**Criterios de desempeño**

- El diagnóstico inicial del SG-SST está acorde con requisitos legales y lineamientos metodológicos de las autoridades correspondientes.
- La caracterización de la empresa corresponde con número de trabajadores, organización del trabajo y criterios técnicos del sector económico.
- La elaboración de la matriz de peligros cumple con metodología definida en el SG-SST y guías técnicas aplicables al sector económico.
- La priorización de riesgos corresponde con niveles de exposición, severidad de consecuencias y guías técnicas aplicables al sector.
- La estructuración del SG-SST cumple con la articulación del ciclo PHVA, objetivos propuestos y recursos disponibles por la organización o entidad.

**Elemento de competencia 2.** Establecer la política y los objetivos del SG-SST de acuerdo con lineamientos de la alta dirección, normatividad aplicable y principios de mejora continua.

**Criterios de desempeño**

- La definición de la política de SST está acorde con los requisitos del SG-SST y la normatividad aplicable.
- La formulación de objetivos del SG-SST corresponden con peligros priorizados e indicadores de resultado definidos por la organización.
- Las acciones de comunicación de la política de SST cumplen con criterios de difusión a todos los niveles jerárquicos y grupos de interés de la organización.

- La revisión periódica de los lineamientos de política de SST está acorde con cambios en procesos internos, legislación y riesgos emergentes que afecten al SG -SST.

**Elemento de competencia 3.** Manejar la implementación del SG-SST de acuerdo con planificación aprobada, asignación de recursos y resultados de evaluación de estándares mínimos

**Criterios de desempeño**

- La elaboración del plan anual está acorde con resultados de evaluación y necesidades en SST de la organización o entidad.
- La asignación de recursos del SG-SST cumple con presupuesto definido y necesidades priorizadas del sistema.
- La definición de roles y responsabilidades está acorde con estructura organizacional y perfil de competencias del personal.
- La ejecución de actividades del plan anual corresponde con el cronograma establecido y los estándares mínimos en SST
- La evaluación del SG -SST cumple con mecanismos de consulta y vinculación a los comités del sistema.
- El seguimiento a las actividades del SG-SST está acorde con indicadores y registros establecidos.

**Elemento de competencia 4.** Mejorar el SG-SST de acuerdo con resultados de auditorías, indicadores de desempeño y revisiones de la dirección.

**Criterios de desempeño**

- La ejecución del programa de auditoría interna cumple con la frecuencia definida en la normativa aplicable y requisitos del SG-SST.
- Las disposiciones de informes de auditoría están acordes con hallazgos, no conformidades y oportunidades de mejora identificadas.
- Las acciones correctivas en SST corresponden con causas raíz determinadas y criterios técnicos de formulación.
- La revisión de indicadores de desempeño del SG-SST cumple con criterios de análisis de tendencias y resultados frente a metas en SST.
- La incorporación de la información de la revisión de la dirección está acorde con resultados del sistema, decisiones de mejora y asignación de recursos.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**
  - Infraestructura y entorno: Estructura organizacional completa (operaciones, talento humano, alta dirección), ambientes de trabajo diversos (plantas, oficinas, campo, modalidades remotas), espacios de toma de decisiones estratégicas y comités de gestión, entornos de interacción con entes de control, ARL y stakeholders.
  - Equipos y dispositivos: Equipos tecnológicos para gestión, analítica y control del sistema, plataformas digitales para monitoreo en tiempo real de condiciones de trabajo, equipos de medición especializados para evaluación de riesgos, infraestructura tecnológica para integración de sistemas HSEQ.
  - Herramientas metodológicas: Enfoque integral del ciclo PHVA aplicado a nivel organizacional, modelos de gestión de riesgos (estratégicos, operativos y emergentes), sistemas de indicadores (KPIS) alineados al negocio, auditorías internas y externas (gestión y liderazgo del proceso), modelos de mejora continua y excelencia operacional, planeación estratégica del SG-SST alineada al negocio, herramientas de gestión del cambio y cultura organizacional.

- Tecnologías de información: Plataformas integradas de gestión HSEQ, sistemas de Business Intelligence (BI) y analítica de datos, sistemas de gestión documental corporativos, herramientas de automatización y monitoreo, plataformas de reporte regulatorio.
- Materiales: Manual del SG-SST a nivel corporativo, políticas organizacionales y lineamientos estratégicos, planes estratégicos y operativos, protocolos avanzados de gestión del riesgo, informes ejecutivos y dashboards gerenciales.

- **Productos y resultados (evidencias):**
  - Documentales: Plan estratégico del SG-SST alineado al negocio, informes ejecutivos de desempeño del sistema, cuadros de mando (dashboards) con indicadores estratégicos, informes de auditorías internas y externas, planes de mejora continua con impacto organizacional, reportes regulatorios a autoridades competentes, políticas y lineamientos actualizados.
  - Evidencias de proceso: Liderazgo en la planeación, implementación y mejora del SG-SST, toma de decisiones basada en análisis de datos e indicadores, articulación del sistema con la estrategia organizacional, gestión de auditorías y relación con entes de control, implementación de acciones de mejora de alto impacto, gestión del cambio y fortalecimiento de cultura de seguridad.
  - Resultados operativos y estratégicos: Cumplimiento normativo integral y sostenido, reducción significativa de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, optimización del desempeño organizacional en SST, integración del SG-SST con la estrategia del negocio, generación de valor (productividad, sostenibilidad, reputación), madurez organizacional en gestión de riesgos laborales.

- **Información requerida (referentes):**
  - Normatividad y estándares: nacionales e internaciones en Seguridad y Salud en el trabajo. Leyes, Decretos y Resoluciones relacionadas con el SG-SST. Sistema General de Riesgos Laborales. Normativa sectorial y regulaciones específicas. Requisitos de auditoría y certificación.
  - Documentación organizacional: Plan estratégico organizacional, política y objetivos del SG-SST, manual del sistema, informes de auditoría y evaluaciones de desempeño, planes de mejora y transformación.
  - Información técnica y analítica: Indicadores estratégicos de SST (frecuencia, severidad, costos, tendencias), analítica de datos históricos y predictivos, perfil de riesgos organizacional, información de benchmarking sectorial.
  - Referentes técnicos complementarios: Buenas prácticas internacionales en SST, modelos de excelencia operacional, lineamientos de organismos internacionales (OIT, OMS), recomendaciones de ARL y consultores especializados, tendencias en gestión de riesgos y salud laboral.

| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE02-6-SABI-SST-22630-E-004** – Valorar peligros y riesgos laborales de acuerdo con la naturaleza de los procesos, metodologías técnico-científicas y guías técnicas sectoriales. |
|---|---|

**Elemento de competencia 1.** Caracterizar los procesos y actividades de trabajo de acuerdo con el mapa de procesos, condiciones del medio ambiente laboral y organización del trabajo.

**Criterios de desempeño**

- La recopilación de la información corresponde con reporte de entrevistas, observaciones y revisión documental de los procesos.
- La descripción de procesos cumple con requerimientos de la matriz de peligros y riesgos de la organización.
- La identificación de áreas de trabajo cumple con criterios de clasificación por tipo de proceso, exposición y características locativas.

**Elemento de competencia 2.** Identificar peligros en los procesos de trabajo de acuerdo con métodos estructurados, guías técnicas sectoriales y condiciones de riesgo de los trabajadores.

**Criterios de desempeño**

- La clasificación de peligros está acorde con las categorías de riesgos en SST y normatividad aplicable.
- El uso de guías sectoriales corresponde con riesgos identificados y el sector productivo de la organización o entidad.
- El registro de peligros corresponde con guías técnicas sectoriales y lineamientos de trazabilidad
- La actualización de la matriz de peligros cumple con cambios en normas, procesos, tecnologías o infraestructura de la organización.

**Elemento de competencia 3.** Calificar los riesgos identificados de acuerdo con criterios de valoración de normas técnicas y jerarquía de controles existentes.

**Criterios de desempeño**

- La estimación de probabilidad del riesgo está acorde con frecuencia de exposición y datos de antecedentes de incidentes y accidentes.
- La estimación de impacto por materialización de riesgos corresponde con severidad potencial sobre la salud, la integridad operacional y los bienes.
- La identificación de controles de SST está acorde con estándares de efectividad técnica, administrativa y de protección personal.
- La priorización de riesgos cumple con estándares de criticidad y umbrales límites establecidos en guías técnicas.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**
  - Infraestructura y entorno: Procesos productivos, administrativos y de servicios con diferentes niveles de complejidad, ambientes laborales con exposición a riesgos múltiples (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos), entornos sectoriales específicos (industrial, salud, construcción, hidrocarburos, servicios), espacios de análisis técnico y evaluación interdisciplinaria.
  - Equipos y dispositivos: Equipos de medición especializada en SST, equipos de cómputo con capacidad de análisis avanzado, instrumentos de recolección de datos en campo, elementos de protección personal para evaluación en sitio.
  - Herramientas metodológicas: Metodologías de identificación de peligros y valoración de riesgos, modelos de análisis de riesgos (probabilidad, severidad, exposición), herramientas estadísticas para análisis de datos, mapas y matrices de riesgos, modelos de priorización y jerarquización de controles, enfoques epidemiológicos y de vigilancia de la salud.
  - Tecnologías de información: Software especializado en evaluación de riesgos, sistemas de gestión SG-SST integrados, herramientas de analítica de datos (Excel avanzado, BI), sistemas de información geográfica (cuando aplique), plataformas de monitoreo y medición.
  - Materiales: Guías técnicas sectoriales, protocolos de medición y evaluación, fichas de datos de seguridad (MSDS), manuales técnicos de equipos, documentación del SG-SST.

- **Productos y resultados (evidencias):**
  - Documentales: Matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos (IPVR), informes técnicos de evaluación de riesgos por proceso o área, reportes de mediciones higiénicas y análisis de exposición, mapas de riesgos organizacionales, documentos de priorización de riesgos, recomendaciones técnicas de intervención y control.
  - Evidencias de proceso: Aplicación de metodologías técnico-científicas para evaluación de riesgos, análisis de datos y condiciones de trabajo, interpretación de resultados de medición y exposición, integración de

variables técnicas, humanas y organizacionales, articulación con equipos interdisciplinarios (médicos, ingenieros, psicólogos, etc.).
- Resultados operativos y estratégicos: Identificación precisa y fundamentada de peligros laborales, valoración objetiva y priorizada de riesgos, soporte técnico para la toma de decisiones en control de riesgos, optimización de recursos en intervención de riesgos críticos, reducción de la exposición a factores de riesgo, fortalecimiento del enfoque preventivo del SG-SST.

• **Información requerida (referentes):**
- Normatividad y estándares: Nacionales e internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, Leyes, Decretos y Resoluciones relacionadas con el SG-SST. Normativa específica en higiene industrial y riesgos laborales. Regulaciones sectoriales según actividad económica.
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, procedimientos de identificación y valoración de riesgos, perfil de riesgos de la organización, informes de evaluaciones previas, programas de vigilancia epidemiológica.
- Información técnica y científica: Resultados de mediciones ocupacionales, estudios epidemiológicos y de salud laboral, indicadores de accidentalidad y exposición, bases de datos históricas de eventos y condiciones de trabajo.
- Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas sectoriales, publicaciones científicas en higiene industrial y SST, estándares internacionales de exposición ocupacional, lineamientos de organismos como OIT, OMS, recomendaciones de ARL y entidades especializadas.

| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE03-6-SABI-SST-22630-E-004** – Establecer programas de promoción de la salud y vigilancia epidemiológica de acuerdo con perfil de morbilidad, factores de riesgo prioritarios y directrices del Sistema General de Riesgos Laborales. |
|---|---|

**Elemento de competencia 1.** Evaluar la situación de salud de los trabajadores de acuerdo con registros de morbilidad, información de la ARL e indicadores de SST.

**Criterios de desempeño**
- La consolidación de resultados de los exámenes médicos cumple con lineamientos normativos, incorporación en programas de SST y requerimientos de registro y trazabilidad
- El análisis de causas de morbilidad cumple con clasificación por diagnósticos, guías técnicas y factores de riesgo asociados.
- La presentación de informes a la ARL está acorde con requisitos de reporte oficial, datos de siniestralidad y estándares mínimos.
- La identificación de tendencias de salud corresponde con resultados de programas e indicadores del SG - SST.
- La priorización de intervenciones en SST está acorde con resultados de evaluación de condiciones de salud de los trabajadores y requerimientos del SG - SST.

**Elemento de competencia 2.** Elaborar programas de vigilancia epidemiológica y promoción de la salud de acuerdo con factores de riesgo priorizados, guías técnicas y los recursos institucionales.

**Criterios de desempeño**
- La estructuración del programa cumple con los criterios técnicos de elaboración y normatividad aplicable.
- La formulación de objetivos de los programas de vigilancia está acorde con factores de riesgo priorizados y problemas de salud identificados.
- La proyección de actividades de promoción de la salud cumple con directrices de estilos de vida saludables, factores protectores y características de la población objeto.
- La articulación del programa con el SG-SST corresponde con el plan de trabajo anual y política de SST.

- El diseño del programa está acorde con necesidades de los trabajadores, comités y servicios del SG - SST y requisitos de guías técnicas aplicables.

**Elemento de competencia 3.** Aplicar programas de vigilancia y promoción de la salud de acuerdo con cronograma, protocolos establecidos y coordinación interinstitucional.

**Criterios de desempeño**

- La coordinación con servicios de salud está acorde con criterios de remisión, seguimiento y manejo de casos.
- La ejecución de actividades de promoción corresponde con estrategias educativas y participativas y objetivos del programa planteado.
- La articulación con vigilancia médica corresponde con los lineamientos de mejora del programa.
- El registro de resultados cumple con formatos del SG-SST y requisitos de trazabilidad.

**Elemento de competencia 4.** Evaluar el impacto de los programas de vigilancia y promoción de la salud de acuerdo con indicadores definidos, resultados en salud y satisfacción de los trabajadores.

**Criterios de desempeño**

- La medición de indicadores del programa cumple con la periodicidad definida y fuentes de información establecidas.
- La comparación de resultados está acorde con metas propuestas y valores de referencia históricos.
- El análisis de impacto corresponde con cambios en tasas de enfermedad, accidentes y ausentismo.
- La retroalimentación al SG-SST corresponde con políticas de SST, resultados de medición de indicadores y prioridades de intervención del sistema.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**
  - Infraestructura y entorno: Entornos organizacionales con diversidad de procesos y exposiciones a riesgo, ambientes laborales (industrial, servicios, salud, campo, remoto), entornos de articulación con talento humano, ARL y entidades de salud.
  - Equipos y dispositivos: Equipos de cómputo con capacidad de análisis estadístico y epidemiológico, plataformas digitales para seguimiento de salud laboral, equipos de medición de condiciones de trabajo (higiene industrial), dispositivos para recolección de datos en campo, elementos de evaluación ergonómica y psicosocial.
  - Herramientas metodológicas: Modelos de vigilancia epidemiológica ocupacional, metodologías de análisis de morbilidad y perfil epidemiológico, instrumentos de identificación y priorización de factores de riesgo, programas de promoción de la salud (estilos de vida, ergonomía, psicosocial, etc.), herramientas estadísticas para análisis de datos, modelos de intervención en salud laboral, sistemas de indicadores de impacto en salud.
  - Tecnologías de información: software de gestión SG-SST, sistemas de información en salud laboral, herramientas de analítica de datos, plataformas de seguimiento epidemiológico, sistemas de gestión documental.
  - Materiales: Protocolos de vigilancia epidemiológica, guías técnicas de promoción de la salud, instrumentos de evaluación (encuestas, cuestionarios, listas de chequeo), material educativo y de intervención, documentación institucional del SG-SST.

- **Productos y resultados (evidencias):**
  - Documentales: Programas de vigilancia epidemiológica estructurados, programas de promoción de la salud definidos según riesgos prioritarios, informes de análisis de perfil de morbilidad, indicadores de salud

laboral (incidencia, prevalencia, ausentismo), planes de intervención en salud ocupacional, informes de seguimiento y evaluación de programas.
- De proceso: Análisis de información epidemiológica y condiciones de trabajo, priorización de riesgos en salud laboral, diseño de estrategias de promoción y prevención, implementación y seguimiento de programas, articulación con equipos interdisciplinarios (medicina, psicología, SST), evaluación de impacto de intervenciones.
- Resultados operativos y estratégicos: Intervención efectiva de factores de riesgo prioritarios, mejora en condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, reducción de enfermedades laborales y ausentismo, fortalecimiento de la cultura de autocuidado, generación de información para toma de decisiones estratégicas, integración de la salud laboral con la gestión organizacional.

- **Información requerida (referentes):**
  - Normatividad y estándares: nacionales e internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistema General de Riesgos Laborales. Leyes, Decretos y Resoluciones relacionadas con el SG-SST. Resoluciones relacionadas con vigilancia epidemiológica y promoción de la salud, Lineamientos del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud.
  - Documentación organizacional: Perfil epidemiológico de la organización, manual del SG-SST, programas de vigilancia existentes, informes de auditoría y evaluaciones previas, plan estratégico organizacional.
  - Información técnica y científica: Datos de morbilidad, mortalidad y ausentismo, resultados de evaluaciones de riesgo (ergonómico, psicosocial, higiénico), indicadores de salud laboral, estudios epidemiológicos y literatura científica, bases de datos históricas de salud ocupacional.
  - Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas sectoriales en vigilancia epidemiológica, lineamientos de ARL, buenas prácticas internacionales en salud ocupacional, recomendaciones de organismos como OIT y OMS, modelos de intervención en promoción de la salud.

| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE04-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar riesgos ergonómicos, locativos y psicosociales de acuerdo con análisis de las condiciones de trabajo, alcance de su formación y normas técnicas aplicables. |
|---|---|

**Elemento de competencia 1.** Identificar factores de riesgos ergonómicos y locativos de acuerdo con características de las tareas, puestos de trabajo y exigencias biomecánicas.

**Criterios de desempeño**

- La descripción de tareas está acorde con los movimientos repetitivos, posturas y esfuerzos requeridos.
- La evaluación de puestos de trabajo corresponde con utilización de herramientas y métodos ergonómicos reconocidos.
- El análisis de pausas y tiempos de recuperación cumple con jornada laboral y organización del trabajo.
- Los registros de molestias musculoesqueléticas corresponden con percepción de los trabajadores e historia clínica ocupacional.

**Elemento de competencia 2.** Formular planes de intervención de acuerdo con factores de riesgos identificados, recursos disponibles y guías técnicas aplicables.

**Criterios de desempeño**

- Las consultas a trabajadores y comités están acordes con procesos de comunicación institucionales y exigencias normativas.
- La definición de objetivos del plan de intervención está acorde con factores de riesgo priorizados y resultados de evaluación.
- La programación de actividades corresponde con la disponibilidad de recursos y continuidad operativa de la organización o entidad.

- La articulación de los planes con el SG-SST cumple criterios técnicos y normatividad aplicable.

**Elemento de competencia 3.** Intervenir factores de riesgo psicosocial de acuerdo con recomendaciones recibidas de la evaluación de factores de riesgo y alcance de su formación.

**Criterios de desempeño**

- La descripción de factores psicosociales está acorde con las dimensiones intralaborales, extralaborales e individuales.
- La integración de información cualitativa está acorde con métodos de recolección de datos y observaciones de clima laboral.
- Las acciones de intervención cumplen con la priorización de riesgos identificados.
- La evaluación de las intervenciones corresponde con objetivos de mejora y condiciones de riesgo identificadas.

**Elemento de competencia 4.** Evaluar los resultados de las intervenciones sobre los riesgos identificados de acuerdo con indicadores de salud, desempeño y satisfacción laboral.

**Criterios de desempeño**

- La medición de indicadores de salud cumple con el seguimiento de síntomas, diagnósticos y ausentismo relacionados.
- La valoración del desempeño en SST está acorde con cambios en productividad, calidad y condiciones asociadas a las tareas intervenidas desde el SG - SST.
- La comparación de resultados cumple con requerimientos de mejoras y objetivos propuestos.
- Las recomendaciones de ajuste al plan están acordes con los hallazgos y lecciones aprendidas.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**
  - Infraestructura y entorno: Ambientes laborales diversos (industrial, administrativo, salud, servicios, remoto), puestos de trabajo con exposición a riesgos ergonómicos (posturas, cargas, movimientos repetitivos), espacios físicos con condiciones locativas (infraestructura, orden y aseo, señalización), entornos organizacionales que inciden en factores psicosociales (carga laboral, clima, liderazgo, turnos).
  - Equipos y dispositivos: equipos de evaluación ergonómica (software de análisis postural, instrumentos biomecánicos), equipos de medición ambiental (iluminación, temperatura, ruido), equipos de cómputo para análisis técnico y modelamiento de información, dispositivos móviles para levantamiento de datos en campo, herramientas para evaluación psicosocial (encuestas, instrumentos validados).
  - Herramientas metodológicas: Métodos de evaluación ergonómica (RULA, REBA, OWAS u otros), instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial (baterías validadas en Colombia), metodologías de análisis de condiciones locativas, modelos de identificación, valoración y control de riesgos, programas de intervención ergonómica, psicosocial y locativa, herramientas de análisis estadístico y correlacional, modelos de gestión del cambio organizacional.
  - Tecnologías de información: Software de gestión SG-SST, herramientas de analítica de datos (Excel avanzado, BI), plataformas de evaluación psicosocial, sistemas de gestión documental, herramientas de simulación y análisis ergonómico.
  - Materiales: Guías técnicas y protocolos de intervención, instrumentos de evaluación y diagnóstico, manuales del SG-SST, material educativo y de sensibilización, normas técnicas aplicables.

- **Productos y resultados (evidencias):**
  - Documentales: Diagnósticos de riesgos ergonómicos, locativos y psicosociales, informes técnicos de evaluación de condiciones de trabajo, programas de intervención y control de riesgos, planes de mejora

organizacional, indicadores de desempeño en riesgos específicos (ergonómico, psicosocial, locativo), informes de seguimiento y evaluación de impacto.
- De proceso: Análisis integral de condiciones de trabajo y factores organizacionales, aplicación de metodologías técnicas de evaluación, priorización de riesgos con base en evidencia, diseño e implementación de estrategias de intervención, articulación con equipos interdisciplinarios (talento humano, psicología, ingeniería), seguimiento a la efectividad de controles implementados.
- Resultados operativos y estratégicos: Reducción de trastornos musculoesqueléticos y factores de riesgo ergonómico, mejora en condiciones locativas y seguridad del entorno físico, disminución de factores de riesgo psicosocial (estrés, carga laboral, clima), incremento del bienestar y la productividad laboral, fortalecimiento de la cultura organizacional y del autocuidado, integración de la gestión del riesgo con la estrategia organizacional.

• **Información requerida (referentes):**
- Normatividad y estándares: nacionales e internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, Leyes, Decretos y Resoluciones relacionadas con el SG-SST en Colombia. Normatividad sobre riesgo psicosocial en Colombia, normativa técnica en ergonomía y condiciones locativas, lineamientos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, políticas de seguridad y salud en el trabajo, resultados de evaluaciones previas, planes de intervención existentes, informes de auditoría y seguimiento.
- Información técnica y científica: Resultados de evaluaciones ergonómicas y psicosociales, datos de ausentismo, rotación y clima organizacional, indicadores de salud laboral, estudios epidemiológicos relacionados, bases de datos históricas de condiciones de trabajo.
- Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas sectoriales en ergonomía y riesgo psicosocial, baterías validadas para evaluación psicosocial en Colombia, buenas prácticas internacionales en bienestar laboral, lineamientos de ARL, Recomendaciones de organismos como OIT y OMS.

| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE05-6-SABI-SST-22630-E-004** – Controlar riesgos de seguridad industrial en actividades de alta criticidad de acuerdo con evaluación de peligros, estándares técnicos y procedimientos de trabajo seguro. |
|---|---|

**Elemento de competencia 1.** Diseñar procedimientos seguros de trabajo en actividades de alta criticidad de acuerdo con peligros identificados, normas técnicas y características del proceso.

**Criterios de desempeño**
- La descripción de actividades críticas está acorde con fases de trabajo y condiciones del entorno.
- La identificación de puntos de control corresponde con etapas de mayor exposición al riesgo de caída, atrapamiento o colapso.
- Las especificaciones en instrucciones de trabajo cumplen con normas técnicas, requisitos de seguridad aplicables y condiciones de la población a las que se dirigen.
- La definición de equipos de protección colectiva y personal está acorde con tipo de actividad, nivel de riesgo y especificaciones técnicas de los elementos.
- La autorización de tareas de alto riesgo al trabajador corresponde con competencia, capacitación técnica y aptitud médica.
- La formulación de procedimientos cumple con criterios establecidos en las áreas técnicas y en el SST.

**Elemento de competencia 2.** Administrar Equipos de Protección Personal - EPP y colectiva en actividades críticas de acuerdo con riesgos identificados, especificaciones técnicas y los programas de mantenimiento.

**Criterios de desempeño**
- La selección de equipos de protección está acorde con riesgos identificados y normas técnicas aplicables.

- La reposición de inventario de EPP está acorde con número de trabajadores, tareas y frecuencia de uso.
- La inclusión de resultados de inspección y mantenimiento corresponde con recomendaciones del fabricante y guías técnicas.
- La capacitación en uso de equipos cumple con contenidos de aplicabilidad y riesgos y especificaciones técnicas.
- La coordinación de reposición de EPP está acorde con vida útil, deterioro y hallazgos de inspección de los elementos.
- La conservación de información documentada de entrega y uso de equipos corresponde con parámetros de registro del SG-SST y normatividad aplicable.

**Elemento de competencia 3.** Investigar incidentes y accidentes de trabajo en actividades críticas de acuerdo con procedimientos establecidos, métodos de análisis de causas y obligaciones legales.

**Criterios de desempeño**

- La notificación de incidentes y accidentes cumple con normatividad y plazos y canales establecidos de la organización.
- La articulación con equipo investigador corresponde con lineamientos legales y condiciones del evento a investigar.
- La recolección de evidencias corresponde con instrumentos y criterios de información documental del SG - SST.
- El análisis de causas está acorde con metodologías reconocidas y evidencias del incidente o accidente.
- Las recomendaciones de mejora están acordes con causas identificadas y jerarquía de controles.
- El seguimiento a las acciones derivadas corresponde con implementación de controles y efectividad de los cambios realizados.

**Contexto de la competencia**

• **Recursos utilizados:**

- Infraestructura y entorno: Instalaciones industriales de alta complejidad (plantas, obras, operaciones de alto riesgo), entornos con actividades críticas (Trabajo en alturas, espacios confinados, energías peligrosas eléctrica, mecánica, térmica y manejo de sustancias peligrosas), áreas de coordinación de operaciones y control de riesgos, entornos de interacción con brigadas de emergencia y equipos operativos.
- Equipos y dispositivos: Equipos de medición y monitoreo de condiciones críticas, equipos de protección personal especializados (líneas de vida, respiradores, trajes de protección), equipos de cómputo para análisis técnico y control operativo, sistemas de monitoreo en tiempo real (cuando aplique).
- Herramientas metodológicas: Análisis de riesgos para tareas críticas (ATS, AST, JSA), permisos de trabajo, procedimientos de trabajo seguro (PTS), modelos de gestión de riesgos industriales (HAZOP, What If, Bow Tie), planes de emergencia y respuesta a incidentes, jerarquía de controles, protocolos de bloqueo y etiquetado (LOTO).
- Tecnologías de información: Software de gestión HSEQ, sistemas de control operacional y monitoreo, herramientas de analítica de datos y evaluación de tendencias, sistemas de gestión documental, plataformas de reporte de incidentes y condiciones inseguras.
- Materiales: Procedimientos de trabajo seguro, manuales técnicos de equipos, protocolos de seguridad industrial, señalización y sistemas de control visual, guías técnicas sectoriales.

• **Productos y resultados (evidencias):**

- Documentales: Análisis de riesgos de tareas críticas documentados, permisos de trabajo diligenciados y controlados, procedimientos de trabajo seguro actualizados, informes técnicos de evaluación de riesgos

industriales, planes de control e intervención de riesgos críticos, reportes de incidentes y acciones correctivas.
- De proceso: Evaluación de peligros en actividades de alta criticidad, definición e implementación de controles operacionales, supervisión técnica de tareas críticas, coordinación con equipos operativos y contratistas, verificación del cumplimiento de procedimientos de seguridad, gestión de situaciones de riesgo y respuesta ante emergencias.
- Resultados operativos y estratégicos: Reducción de incidentes graves y accidentes de alto impacto, control efectivo de riesgos en actividades críticas, cumplimiento de estándares de seguridad industrial, fortalecimiento de la cultura de seguridad en operaciones, continuidad operativa con gestión segura del riesgo, protección de la vida, el ambiente y los activos.

• **Información requerida (referentes):**
- Normatividad y estándares: Nacionales e internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Leyes, Decretos y Resoluciones del SG-SST en Colombia. Normativa específica para trabajo en alturas, espacios confinados y energías peligrosas. Regulaciones sectoriales (hidrocarburos, construcción, energía, industria).
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, procedimientos de trabajo seguro, programas de gestión de riesgos críticos, planes de emergencia, informes de auditoría y evaluación de riesgos.
- Información técnica y operativa: Matrices de riesgos, históricos de incidentes y accidentes graves, indicadores de seguridad industrial, registros de inspecciones y monitoreo, resultados de evaluaciones de tareas críticas.
- Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas sectoriales en seguridad industrial, Estándares internacionales (OSHA, NFPA, ISO). Buenas prácticas en gestión de riesgos críticos. Lineamientos de ARL. Recomendaciones de organismos internacionales (OIT, industria).

| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE06-6-SABI-SST-22630-E-004** – Manejar riesgos higiénicos derivados de agentes físicos, químicos y biológicos de acuerdo con criterios técnicos de higiene ocupacional, guías específicas de exposición y normatividad aplicable. |
|---|---|

**Elemento de competencia 1.** Caracterizar exposiciones ocupacionales a diferentes tipos de agentes que afecten la salud de acuerdo con las condiciones del ambiente de trabajo y lineamientos técnicos de higiene ocupacional.

**Criterios de desempeño**
- La identificación de fuentes de agentes físicos, químicos y biológicos corresponde con procesos, equipos y actividades generadoras de exposición.
- El registro de niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos está acorde con las variables de intensidad, frecuencia y duración de la metodología.
- La interpretación de resultados de mediciones corresponde con valores límite permisibles y guías de referencia vigentes.
- La documentación de exposiciones a agentes físicos, químicos y biológicos está acorde con formatos institucionales y exigencias de trazabilidad.

**Elemento de competencia 2.** Formular programas de higiene ocupacional según caracterización de exposiciones, jerarquía de control y recursos disponibles.

**Criterios de desempeño**
- La definición de actividades del programa cumple con objetivos establecidos, indicadores y medidas de control en SST.
- La especificación de medidas de control está acorde los agentes identificados y lineamientos técnicos aplicables.

- La identificación de participantes del programa corresponde con resultados de evaluación inicial y condiciones de riesgo priorizadas.

**Elemento de competencia 3.** Implementar programas de higiene en SST de acuerdo con resultados de la caracterización, tipos de agentes y lineamientos técnicos.

**Criterios de desempeño**

- La descripción de agentes está acorde con fuentes y parámetros técnicos de guías aplicables.
- La integración de información cuantitativa y cualitativa está acorde con métodos técnicos de recolección de datos y mediciones de áreas de trabajo.
- Las acciones de intervención cumplen con priorización de riesgos identificados y lineamientos del SG - SST.

**Elemento de competencia 4.** Evaluar los resultados de los programas de higiene ocupacional según lineamientos normativos y del SG -SST

**Criterios de desempeño**

- La evaluación de las intervenciones corresponde con objetivos de mejora y condiciones de riesgo identificadas.
- La asignación de recursos al programa corresponde con magnitud del riesgo y viabilidad técnica de las intervenciones.
- La evaluación periódica del programa de higiene cumple resultados de seguimientos, normativa y prioridades de la organización

**Contexto de la competencia**

• **Recursos utilizados:**

- Infraestructura y entorno: Ambientes laborales con exposición a agentes físicos, químicos y biológicos (industria, salud, laboratorios, servicios, campo), procesos productivos con generación de contaminantes ocupacionales, espacios para evaluación técnica, análisis de laboratorio e interpretación de resultados, entornos de articulación con áreas técnicas, médicas y operativas.
- Equipos y dispositivos: Equipos de medición de higiene ocupacional, equipos de laboratorio o acceso a servicios especializados, equipos de cómputo para análisis técnico y modelamiento de datos, elementos de protección personal para evaluación en campo.
- Herramientas metodológicas: Metodologías de evaluación higiénica ocupacional, protocolos de muestreo y análisis de contaminantes, modelos de evaluación de exposición ocupacional, límites permisibles de exposición (TLV, valores límite nacionales e internacionales), matrices de evaluación de riesgos higiénicos, modelos de control de exposición, programas de vigilancia epidemiológica por exposición
- Tecnologías de información: Software especializado en higiene ocupacional, herramientas de análisis de datos (Excel avanzado, BI), sistemas de gestión SG-SST, plataformas de monitoreo y registro de exposición, sistemas de gestión documental.
- Materiales: Guías técnicas de higiene ocupacional, protocolos de medición y evaluación, fichas de datos de seguridad (MSDS), manuales técnicos de equipos, documentación del SG-SST

• **Productos y resultados (evidencias):**

- Documentales: Informes técnicos de evaluación de agentes físicos, químicos y biológicos, resultados de mediciones y análisis de exposición ocupacional, mapas de riesgo higiénico por proceso o área, programas de control de exposición implementados, programas de vigilancia epidemiológica específicos, informes de seguimiento y evaluación de controles.
- De proceso: Diseño y ejecución de estrategias de medición higiénica, análisis e interpretación de resultados frente a límites permisibles, identificación de fuentes de exposición y rutas de contacto, definición e

implementación de controles de ingeniería y administrativos, articulación con equipos interdisciplinarios (medicina, laboratorio, ingeniería), evaluación de la efectividad de las medidas de control.
- Resultados operativos y estratégicos: Control de la exposición a agentes peligrosos, reducción de enfermedades laborales asociadas a agentes higiénicos, cumplimiento de estándares técnicos y normativos, mejora en las condiciones ambientales de trabajo, optimización de la gestión del riesgo higiénico, generación de información para la toma de decisiones estratégicas.

• **Información requerida (referentes):**
- Normatividad y estándares naciones e internacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo. Leyes, Decretos y Resoluciones relacionadas con Seguridad y Salud en Trabajo, normativa específica sobre exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, límites permisibles de exposición ocupacional (nacionales e internacionales), regulaciones sectoriales aplicables.
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, procedimientos de higiene ocupacional, programas de vigilancia epidemiológica, informes de evaluaciones previas, planes de intervención y control.
- Información técnica y científica: Resultados de mediciones higiénicas, estudios epidemiológicos relacionados, indicadores de salud laboral, bases de datos de exposición ocupacional, información toxicológica y ambiental.
- Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas de higiene ocupacional, estándares internacionales (ACGIH, NIOSH, OSHA), buenas prácticas en control de contaminantes, lineamientos de ARL, publicaciones científicas en salud ocupacional.

| | |
|---|---|
| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE07-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en contextos y modalidades especiales de trabajo de acuerdo con guías técnicas, particularidades del modelo de contratación y organización del trabajo. |

**Elemento de competencia 1.** Liderar la evaluación de condiciones de SST de acuerdo con características de organización del trabajo y condiciones del sitio donde se desarrollan las actividades.

**Criterios de desempeño**
- La evaluación inicial de condiciones del lugar de trabajo corresponde con criterios de diagnóstico de riesgos y guía técnica aplicable.
- El registro de condiciones de línea base de riesgos está acorde con responsabilidades asignadas a empresas usuarias y empresas contratantes en términos de SST.
- La comunicación de resultados de evaluación inicial corresponde con parámetros de guías técnicas y canales de la organización o entidad.
- La definición de recomendaciones en SST está acorde con guías técnicas aplicables y objetivos del SG - SST.

**Elemento de competencia 2.** Diseñar lineamientos de SST en modalidades especiales de trabajo de teniendo en cuenta riesgos identificados, normatividad aplicable y necesidades operativas de la organización.

**Criterios de desempeño**
- La identificación de alcances del SG-SST en diferentes tipos de organización corresponde con evaluación inicial y normatividad aplicable.
- La estandarización de procedimientos está acorde con orientaciones de la guía técnica aplicable y estándares mínimos en SST.
- La especificación de formación en SST cumple con parámetros de la guía técnica aplicable y aspectos legales de la modalidad de trabajo.

**Elemento de competencia 3.** Gestionar la SST en modalidades especiales de trabajo de acuerdo con tipos de riesgo y normatividad aplicable.

**Criterios de desempeño**

- El desarrollo de intervenciones corresponde con planes definidos y guías técnicas aplicables.
- La ejecución de medidas de control en modalidades de trabajo cumple recomendaciones técnicas y estándares del SG-SST aplicables.
- El direccionamiento de actividades a teletrabajadores está acorde con riesgos de la modalidad y directrices de la guía técnica aplicable.
- El registro de intervenciones está acorde con requisitos de información documentada del SG-SST y normatividad aplicable.

**Elemento de competencia 4.** Evaluar las acciones del SG-SST en modalidades especiales de trabajo de acuerdo con la normativa vigente y guía técnica correspondiente.

**Criterios de desempeño**

- El planteamiento de requisitos de evaluación de desempeño en SST está acorde con riesgos identificados en la modalidad u organización del trabajo y metodologías previstas en la normatividad
- La medición de indicadores del SG - SST cumple con criterios normativos y parámetros de información documentada de la organización o entidad.
- El seguimiento a la implementación del SG-SST en los diferentes tipos de organización está acorde con ciclo PHVA y normatividad aplicable.
- El control de condiciones de SST corresponde con guías técnicas aplicables a la modalidad o condición de trabajo y criterios del análisis inicial de riesgos.
- La preservación de registros de evaluación del SST cumple con criterios de guías técnicas aplicables y disposiciones de gestión documental de la organización o entidad.

**Elemento de competencia 5.** Implementar mejoras en SST de acuerdo con resultados de evaluación del sistema, guías técnicas aplicables y recomendaciones de la ARL.

**Criterios de desempeño**

- La inclusión de correctivos al SG - SST corresponde con resultados de indicadores y lineamientos de auditorías al sistema.
- La formulación de planes de mejora está acorde con recomendaciones de informes de ARL y autoridades de SST.
- La documentación de mejoras en SST cumple con políticas de gestión documental de la organización y lineamientos legales.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**
  - Infraestructura y entorno: Entornos organizacionales con modalidades laborales diversas (Teletrabajo, trabajo remoto e híbrido, trabajo en campo o itinerante, contratación por prestación de servicios y tercerización, operaciones multisede o descentralizadas), ambientes de coordinación interáreas (talento humano, operaciones, tecnología), espacios de interacción con contratistas, proveedores y entes de control.
  - Equipos y dispositivos: Equipos de cómputo para gestión y análisis, plataformas tecnológicas de gestión del SG-SST, dispositivos móviles para monitoreo y seguimiento en campo, equipos de medición de condiciones de trabajo (según contexto), herramientas ergonómicas para evaluación en trabajo remoto.
  - Herramientas metodológicas: Modelos de gestión del SG-SST adaptados a modalidades especiales, planeación estratégica y operativa del sistema, matrices de riesgos ajustadas a contextos no convencionales, modelos de gestión de contratistas y terceros, programas de promoción y prevención

adaptados, instrumentos de seguimiento y control (indicadores, auditorías, planes de mejora), modelos de gestión del cambio organizacional.
- Tecnologías de información: Software de gestión SG-SST con acceso remoto, sistemas de gestión documental en la nube, plataformas de comunicación y colaboración (virtuales), herramientas de analítica de datos (BI, dashboards), sistemas de monitoreo y seguimiento de actividades.
- Materiales: Guías técnicas para modalidades especiales de trabajo, protocolos institucionales, políticas organizacionales de trabajo remoto y flexible, manual del SG-SST, material educativo digital.

• **Productos y resultados (evidencias):**
- Documentales: Planes de implementación del SG-SST adaptados a modalidades especiales, matrices de riesgos ajustadas a teletrabajo, tercerización y trabajo en campo, políticas y procedimientos específicos para modalidades laborales, informes de gestión del sistema en contextos especiales, indicadores de desempeño diferenciados por modalidad, reportes para auditorías y entes de control.
- De proceso: Administración y seguimiento del SG-SST en múltiples modalidades laborales, coordinación con áreas internas y actores externos (contratistas, ARL), adaptación de programas de prevención y control, supervisión del cumplimiento normativo en diferentes esquemas de trabajo, evaluación de la efectividad del sistema en contextos especiales, gestión de riesgos asociados a nuevas formas de trabajo.
- Resultados operativos y estratégicos: Implementación efectiva del SG-SST en entornos no tradicionales, cumplimiento normativo en diferentes modalidades de contratación, control de riesgos en contextos laborales diversos, mejora en condiciones de trabajo remoto, flexible o tercerizado, fortalecimiento de la cultura de seguridad en toda la organización, integración del SG-SST con la estrategia organizacional.

• **Información requerida (referentes)**:
- Normatividad y estándares: nacionales e internacionales en sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Leyes, Decretos y Resoluciones en SG-SST. Normativa sobre teletrabajo y trabajo remoto en Colombia, regulaciones sobre contratación y tercerización, lineamientos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Documentación organizacional: Plan estratégico organizacional, manual del SG-SST, políticas de trabajo flexible o remoto, procedimientos adaptados a modalidades especiales, informes de auditoría y seguimiento.
- Información técnica y operativa: Perfil de riesgos por modalidad de trabajo, indicadores de desempeño del SG-SST, datos de condiciones de trabajo en entornos no tradicionales, registros de incidentes y eventos asociados a estas modalidades.
- Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas de teletrabajo y ergonomía, buenas prácticas internacionales en trabajo flexible, lineamientos de ARL, recomendaciones de organismos como OIT y OMS, tendencias en gestión de trabajo remoto y descentralizado.

| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE08-6-SABI-SST-22630-E-004** – Gerenciar procesos de formación y cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con necesidades de la población trabajadora, prioridades de riesgo y estrategias pedagógicas aplicables. |
|---|---|

**Elemento de competencia 1.** Diagnosticar necesidades de formación en SST de acuerdo con riesgos identificados, perfil de la población trabajadora y resultados de evaluación de desempeño y siniestralidad.

**Criterios de desempeño**

- La recopilación de información sobre necesidades de formación corresponde con fuentes de información primaria y secundaria, análisis de incidentes y accidentes y lineamientos del SG-SST.
- La priorización de temas de formación está acorde con riesgos críticos identificados en la matriz de peligros y programas del SG-SST.

- La integración de resultados de auditorías y evaluaciones de competencias corresponde con identificación de brechas de conocimiento.
- La formulación del diagnóstico de necesidades está acorde con objetivos estratégicos de la organización, priorización de temas de formación y resultados de las evaluaciones y auditorías.

**Elemento de competencia 2.** Diseñar planes y programas de formación en SST según diagnóstico de necesidades, principios pedagógicos de educación de adultos y prioridades de intervención definidas.

**Criterios de desempeño**

- La selección de contenidos está acorde con riesgos priorizados, obligaciones legales y políticas internas.
- El uso de estrategias pedagógicas cumple con los principios de participación, pertinencia y aplicabilidad al contexto de trabajo.
- La estructuración de cronogramas de formación está acorde con plan de trabajo del SG-SST y restricciones operativas de la organización o entidad.
- La documentación de planes y programas de formación cumple con formatos institucionales y criterios de evaluación definidos.

**Elemento de competencia 3.** Implementar actividades de formación y sensibilización en SST de acuerdo con planes diseñados, diversidad de la población trabajadora y recursos didácticos disponibles.

**Criterios de desempeño**

- La selección de materiales didácticos está acorde con características educativas y culturales de la población objeto y estrategias pedagógicas establecidas.
- La resolución de inquietudes y discusión de casos corresponde con objetivos de formación y riesgos de SST de la organización o entidad.
- El registro de formación y sensibilización está acorde con los procedimientos del SG-SST y normatividad aplicable.

**Elemento de competencia 4.** Evaluar el impacto de los procesos de formación en SST de acuerdo con indicadores definidos, cambios en comportamientos y resultados en seguridad y salud de la organización o entidad.

**Criterios de desempeño**

- La medición de indicadores de impacto corresponde con la metodología de línea base y resultados de la formación.
- La modificación de programas de formación está acorde con resultados de la evaluación de impacto y retroalimentación de los participantes.
- El análisis de tendencias en siniestralidad corresponde con información de incidentes y accidentes y resultados de las actividades de formación en SST.
- La planeación del SG-SST cumple con enfoque de mejora continua y hallazgos de evaluación de indicadores.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**
  - Infraestructura y entorno: Ambientes organizacionales diversos (industrial, servicios, salud, remoto), espacios físicos y virtuales para formación (aulas, plataformas digitales, simuladores), entornos de interacción con trabajadores, líderes y alta dirección, contextos multiculturales y con diversidad de perfiles laborales.
  - Equipos y dispositivos: Equipos de cómputo para diseño y ejecución de procesos formativos, plataformas de formación virtual (LMS, e-learning, videoconferencia), herramientas audiovisuales (presentación,

simulación, realidad virtual cuando aplique), dispositivos móviles para formación en campo, equipos de simulación de riesgos (brigadas, emergencias, prácticas seguras).

-Herramientas metodológicas: Modelos pedagógicos aplicados a la formación de adultos (andragogía), estrategias didácticas activas (aprendizaje basado en problemas, simulaciones, casos), diagnósticos de necesidades de formación, programas de capacitación en SST (inducción, reinducción, entrenamiento específico), modelos de cultura organizacional y cambio de comportamiento, instrumentos de evaluación del aprendizaje y transferencia, estrategias de comunicación organizacional en SST.

- Tecnologías de información: Plataformas LMS (Learning Management System), herramientas de analítica de aprendizaje, sistemas de gestión SG-SST, herramientas de comunicación digital (intranet, apps, campañas digitales), sistemas de seguimiento de capacitación.

- Materiales: Planes de formación en SST, contenidos educativos (guías, manuales, videos, simulaciones), protocolos de capacitación, material didáctico físico y digital, campañas de sensibilización.

• **Productos y resultados (evidencias):**

- Documentales: Planes de formación en SST estructurados y alineados a riesgos prioritarios, programas de capacitación (inducción, entrenamiento, campañas), materiales educativos diseñados (contenidos, módulos, recursos didácticos), informes de evaluación de procesos formativos, indicadores de formación (cobertura, participación, efectividad), estrategias documentadas de cultura preventiva.
- De proceso: Diagnóstico de necesidades de formación según riesgos y población, diseño de estrategias pedagógicas adaptadas al contexto, ejecución de procesos formativos en diferentes modalidades, evaluación del aprendizaje y cambio de comportamiento, articulación con líderes de proceso y talento humano, gestión de campañas de cultura preventiva.
- Resultados operativos y estratégicos: Fortalecimiento de la cultura de seguridad y autocuidado, mejora en comportamientos seguros de los trabajadores, reducción de incidentes asociados a actos inseguros, incremento en la apropiación del SG-SST, Desarrollo de competencias en SST en la organización, alineación de la cultura preventiva con la estrategia organizacional.

• **Información requerida (referentes):**

- Normatividad y estándares: Nacionales e internacionales en SG - SST. Leyes, Decretos y Resoluciones del SG-SST en Colombia. Normativa en capacitación y formación en SST, lineamientos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Documentación organizacional: Plan estratégico organizacional, manual del SG-SST, plan de capacitación institucional, perfil de riesgos de la organización, informes de auditoría y evaluación del sistema.
- Información técnica y operativa: Indicadores de accidentalidad y comportamiento seguro, diagnósticos de cultura organizacional, resultados de evaluaciones de desempeño en SST, registros de capacitación y formación, datos de participación y efectividad de programas.
- Referentes técnicos complementarios: Modelos de cultura de seguridad (safety culture), enfoques pedagógicos y andragógicos, buenas prácticas en formación organizacional, lineamientos de ARL, recomendaciones de organismos como OIT y OMS.

| | |
|---|---|
| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE09-6-SABI-SST-22630-E-004** – Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST de acuerdo con requisitos de documentación y auditoría, lineamientos institucionales y enfoque de mejora continua. |

**Elemento de competencia 1.** Ejecutar el sistema documentación del SG-SST de acuerdo con requisitos legales y políticas de gestión documental de la organización o entidad.

**Criterios de desempeño**

- La estructuración de los documentos cumple con lineamientos institucionales y requisitos legales, normativos y técnicos.
- La organización de repositorios físicos y digitales corresponde con criterios seguridad, confidencialidad y estándares del SG - SST.
- La revisión periódica del sistema documental cumple con criterios de vigencia y pertinencia de documentos del SG-SST.
- La conservación de documentos está acorde con las políticas de gestión documental de organización o entidad y normas legales aplicables.

**Elemento de competencia 2.** Formular indicadores en SST de acuerdo con objetivos del SG-SST, lineamientos técnicos de medición y guías técnicas aplicables.

**Criterios de desempeño**

- La definición operacional de indicadores está acorde con fuentes de datos y fórmulas de cálculo establecidas.
- La actualización periódica de indicadores cumple con criterios documentales del SG- SST y calidad de la información.
- El análisis de indicadores corresponde con históricos y metas del SG - SST y referentes sectoriales.
- Las recomendaciones de mejora del SG -SST de la organización corresponde con criterios de análisis de indicadores, acciones de mejora priorizadas y lineamientos en toma de decisiones de SST

**Elemento de competencia 3.** Ejecutar auditorías internas del SG-SST de acuerdo con el programa de auditoría, criterios establecidos y requisitos de los sistemas de gestión.

**Criterios de desempeño**

- La planificación de auditorías cumple con requisitos legales y políticas de la organización o entidad.
- La programación de auditoría interna corresponde con la cobertura de procesos, la frecuencia y los criterios definidos por la organización.
- La realización de auditorías cumple con los principios de objetividad, independencia y confidencialidad.
- La identificación de hallazgos corresponde con la evidencia disponible y criterios de conformidad del SG-SST.
- El registro de informes de auditoría está acorde con formatos establecidos, hallazgos y recomendaciones de la revisión del SG - SST.
- El seguimiento a las acciones de las auditorías cumple con plazos de cierre y la verificación de efectividad.

**Elemento de competencia 4.** Elaborar informes de revisión del SG-SST de acuerdo con requerimientos de la alta dirección y partes interesadas y resultados de indicadores y auditorías.

**Criterios de desempeño**

- La socialización de los informes cumple con plazos y canales definidos por la organización.
- La inclusión de conclusiones en informes corresponde con datos de indicadores, hallazgos de auditoría y logros o brechas del SG - SST.
- La redacción de recomendaciones está acorde con el enfoque de mejora continua y prioridades estratégicas del SG-SST.

**Contexto de la competencia**

**• Recursos utilizados:**

- Infraestructura y entorno: Ambientes organizacionales donde opera el SG-SST (industrial, servicios, salud, campo, remoto), espacios para auditoría, revisión documental y análisis de desempeño, entornos de interacción con alta dirección, líderes de proceso y auditores, contextos de evaluación interna y externa del sistema.
- Equipos y dispositivos: Equipos de cómputo para análisis, consolidación y presentación de información, dispositivos móviles para verificación en campo, herramientas tecnológicas para auditoría y seguimiento, sistemas de visualización de datos (dashboards).
- Herramientas metodológicas: Modelos de auditoría interna y externa del SG-SST, listas de verificación basadas en estándares, modelos de evaluación del desempeño (indicadores, madurez del sistema), metodologías de análisis de hallazgos, enfoque PHVA aplicado a la evaluación, modelos de gestión de calidad y mejora continua, instrumentos de seguimiento a acciones correctivas y preventivas.
- Tecnologías de información: Software de gestión SG-SST, sistemas de gestión documental, herramientas de analítica de datos, plataformas de auditoría y seguimiento, sistemas de reporte de indicadores.
- Materiales: Manual del SG-SST, procedimientos de auditoría, listas de chequeo y formatos de evaluación, informes previos de auditoría, políticas y lineamientos organizacionales.

• **Productos y resultados (evidencias):**

- Documentales: Informes de auditoría interna del SG-SST, informes de evaluación del desempeño del sistema, registros de hallazgos (no conformidades, observaciones, oportunidades de mejora), planes de acción y mejora continua, indicadores de desempeño del SG-SST, Reportes para auditorías externas y entes de control.
- De proceso: Planeación y ejecución de auditorías del SG-SST, evaluación de cumplimiento normativo y documental, verificación de implementación de procesos y controles, análisis de resultados del sistema, seguimiento al cierre de hallazgos, articulación con líderes de proceso y responsables del sistema.
- Resultados operativos y estratégicos: Identificación de brechas en el SG-SST, mejora continua del sistema de gestión, cumplimiento de requisitos normativos y de auditoría, fortalecimiento de la eficacia y eficiencia del sistema, generación de información para toma de decisiones estratégicas, incremento del nivel de madurez del SG-SST.

• **Información requerida (referentes):**

- Normatividad y estándares: nacionales e internacionales en SG -SST. Normativa del Sistema General de Riesgos Laborales. Requisitos de auditoría interna y externa. Lineamientos de entes de control.
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, política y objetivos del sistema, procedimientos y registros, informes de auditoría previos, planes de mejora y seguimiento, plan estratégico organizacional.
- Información técnica y operativa: Indicadores de desempeño del SG-SST, registros de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, resultados de inspecciones y evaluaciones, bases de datos históricas del sistema, evidencias documentales de cumplimiento.
- Referentes técnicos complementarios: Guías de auditoría, buenas prácticas en gestión de sistemas HSEQ, modelos de mejora continua (PHVA), lineamientos de ARL, recomendaciones de organismos internacionales (OIT, OMS).

| | |
|---|---|
| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE010-6-SABI-SST-22630-E-004** – Articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST con las partes interesadas de acuerdo con políticas institucionales y marco legal. |

**Elemento de competencia 1.** Consolidar requisitos del SG-SST con sistemas de gestión de la organización de acuerdo con procesos comunes, estándares de referencia y enfoque de gestión integrada.

**Criterios de desempeño**

- La identificación de procesos y requisitos comunes corresponde con el análisis de los sistemas de gestión implementados.
- La planificación de auditorías integradas corresponde con parámetros de optimización de recursos y cobertura a todos los sistemas.
- La comunicación con responsables de sistemas de gestión corresponde con mecanismos formales de coordinación y toma de decisiones en SST.
- La evaluación de beneficios de integración de sistemas cumple con criterios de análisis de eficiencia y coherencia y parámetros de mejora del desempeño organizacional.

**Elemento de competencia 2.** Coordinar la relación técnica con administradoras de riesgos laborales ARL según convenios y planes de trabajo conjuntos, prioridades de intervención y obligaciones legales.

**Criterios de desempeño**

- La identificación de necesidades de apoyo por parte de la ARL corresponde con los resultados del SG-SST y prioridades de riesgo.
- La formulación de planes de trabajo conjuntos está acorde con las competencias de la ARL y las responsabilidades del empleador.
- La implementación de actividades de asesoría y capacitación cumple con cronogramas y alcances acordados del plan de trabajo en SST.
- El seguimiento a la ejecución de compromisos de la ARL corresponde con requisitos de trazabilidad documental y evaluación conjunta.

**Elemento de competencia 3.** Enlazar el SG-SST con autoridades de inspección, vigilancia y control de acuerdo requerimientos legales, visitas de inspección y canales establecidos.

**Criterios de desempeño**

- La preparación de visitas de autoridades de inspección cumple con criterios de entrega de documentación e información objeto de inspección.
- La respuesta a requerimientos está acorde con plazos y parámetros establecidos por la autoridad.
- La evaluación sobre hallazgos de las autoridades cumple con identificación de causas e incorporación de mejoras al SG-SST.
- La comunicación de resultados de inspecciones a la alta dirección cumple con criterios de transparencia y oportunidad del SG - SST.

**Elemento de competencia 4.** Coordinar la participación de otras partes interesadas en la gestión de SST de acuerdo con cadena de suministro, riesgos compartidos y políticas de la organización o entidad.

**Criterios de desempeño**

- La identificación de partes interesadas externas en SST corresponde con lineamientos de impacto en el SG - SST y guías técnicas aplicables.
- La definición de requisitos de SST a proveedores y contratistas está acorde con políticas internas y marco legal.
- La integración de criterios de SST en procesos de selección y evaluación de proveedores cumple con procedimientos de compras y determinación de riesgos.
- El seguimiento al desempeño en SST de proveedores y contratistas corresponde con requisitos de indicadores, auditorías y visitas de campo.

**Contexto de la competencia**

- **Recursos utilizados:**

- Infraestructura y entorno: Estructura organizacional (alta dirección, líderes de proceso, trabajadores), entornos de interacción con partes interesadas (Entidades reguladoras, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), contratistas y proveedores, organizaciones sindicales, espacios de coordinación institucional (comités COPASST, comités de convivencia, comités de gestión), ambientes multiculturales y multisede.
- Equipos y dispositivos: Equipos de cómputo para gestión de información y comunicación, plataformas digitales de colaboración y comunicación, herramientas para reuniones virtuales y presenciales, sistemas de gestión de información del SG-SST.
- Herramientas metodológicas: Modelos de gestión de partes interesadas (stakeholder management), estrategias de comunicación organizacional, mecanismos de participación y consulta, modelos de gestión del cambio, protocolos de relacionamiento institucional, instrumentos de seguimiento a compromisos y acuerdos, modelos de integración de sistemas de gestión.
- Tecnologías de información: Software de gestión SG-SST, sistemas de gestión documental, plataformas de comunicación organizacional (intranet, apps corporativas), herramientas de seguimiento de compromisos, sistemas de reporte a entes de control.
- Materiales: Políticas institucionales, manual del SG-SST, procedimientos de comunicación y participación, actas de comités y reuniones, protocolos de relacionamiento con partes interesadas.

• **Productos y resultados (evidencias):**
- Documentales: Planes de articulación con partes interesadas, actas de comités, registros de participación y consulta de trabajadores, informes de gestión del SG-SST con stakeholders, reportes a entidades regulatorias, acuerdos y compromisos documentados.
- De proceso: Coordinación con actores internos y externos del sistema, implementación de mecanismos de participación, comunicación efectiva de políticas, riesgos y acciones del SG-SST, gestión de relaciones con entidades de control y ARL, articulación con contratistas y proveedores en SST, seguimiento al cumplimiento de compromisos.
- Resultados operativos y estratégicos: Integración efectiva del SG-SST con las partes interesadas, cumplimiento de requisitos legales y de participación, fortalecimiento de la gobernanza del sistema, mejora en la comunicación organizacional en SST, incremento del compromiso de los trabajadores, alineación del sistema con el entorno institucional y regulatorio.

• **Información requerida (referentes):**
- Normatividad y estándares: Nacionales e internacionales en Seguridad y Salud en el trabajo, Leyes, Decretos y Resoluciones sobre los SG-SST en Colombia, normativa del Sistema General de Riesgos Laborales, requisitos legales de participación de trabajadores (COPASST, comités), lineamientos de entes de control.
- Documentación organizacional: Políticas institucionales, manual del SG-SST, procedimientos de comunicación y participación, plan estratégico organizacional, informes de auditoría y seguimiento.
- Información técnica y operativa: Identificación y caracterización de partes interesadas, indicadores de participación y comunicación, registros de interacción con stakeholders, evidencias de cumplimiento normativo, históricos de gestión del sistema.
- Referentes técnicos complementarios: Modelos de gestión de stakeholders, buenas prácticas en gobernanza organizacional, lineamientos de ARL, recomendaciones de organismos internacionales (OIT, OMS).
- Modelos de comunicación organizacional

| | |
|---|---|
| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE011-6-SABI-SST-22630-E-004** – Dirigir la preparación de respuesta ante emergencias y desastres de acuerdo con escenarios de riesgo identificados, normatividad y recursos disponibles. |

**Elemento de competencia 1.** Analizar escenarios de riesgo de emergencia en la organización teniendo en cuenta características del proceso productivo, instalaciones y criterios de vulnerabilidad de los trabajadores.

**Criterios de desempeño**

- El registro de identificación de amenazas internas que puedan generar emergencias corresponde con procesos, equipos y condiciones de la organización o entidad.
- La identificación de amenazas externas está acorde con características del entorno geográfico, social y tecnológico.
- La evaluación de vulnerabilidad cumple con requisitos exposición de personas, infraestructura y procesos críticos.
- La clasificación de escenarios de emergencia corresponde con guías de probabilidad e impacto potencial del evento.

**Elemento de competencia 2.** Diseñar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo con escenarios priorizados, estructura organizativa y recursos disponibles.

**Criterios de desempeño**

- El establecimiento de objetivos del plan de emergencias corresponde con parámetros de protección de la vida, la salud y los bienes de la organización o entidad.
- La definición de roles y responsabilidades en emergencias está acorde con estructura organizativa y normatividad aplicable.
- La determinación de rutas de evacuación, puntos de encuentro y zonas seguras cumple con condiciones locativas y parámetros de guías técnicas aplicables.
- La ubicación de equipos de atención de emergencias corresponde con escenarios de riesgo identificados y normatividad vigente
- La formalización del plan de emergencias cumple con lineamientos de la alta dirección y normatividad aplicable.

**Elemento de competencia 3.** Coordinar la formación de atención en emergencias y simulacros de acuerdo con el plan de emergencias, características de la población objetivo y alcances definidos.

**Criterios de desempeño**

- La conformación de brigadas de emergencia corresponde con perfiles requeridos y escenarios priorizados.
- La planificación de capacitaciones está acorde con contenidos de respuesta efectiva a emergencias.
- La programación de simulacros cumple con la frecuencia establecida y progresión en complejidad y alcance.
- El registro de vinculación de trabajadores en simulacros corresponde con objetivos de sensibilización y entrenamiento.
- La retroalimentación de resultados de capacitación y simulacros cumple criterios de comunicación de la organización.

**Elemento de competencia 4.** Mejorar el plan de emergencias teniendo en cuenta resultados de eventos y simulacros, cambios en la organización y normatividad aplicable.

**Criterios de desempeño**

- La revisión del plan de emergencias corresponde con cambios en procesos o infraestructura y resultados de simulacros.
- La actualización de matrices de riesgos cumple con guías técnicas aplicables y criterios de análisis de condiciones asociadas.

- La divulgación de cambios del plan de emergencias cumple con criterios de comunicación del SG - SST y lineamientos de la alta dirección.
- La documentación de las revisiones del plan de emergencias cumple con requisitos de trazabilidad y auditoría.

**Contexto de la competencia**

**Recursos Utilizados**

- Infraestructura y entorno: Instalaciones organizacionales (plantas, oficinas, obras, campo) con potencial de eventos críticos, entornos con exposición a emergencias (Incendios, explosiones o derrames de sustancias peligrosas, fallas estructurales y/o eventos naturales sismos, inundaciones), centros de control de emergencias y puntos de encuentro, entornos de coordinación con entidades externas (bomberos, organizaciones civiles, autoridades).
- Equipos y dispositivos: sistemas de detección y alarma (incendio, gas, intrusión), equipos de respuesta a emergencias (Extintores, gabinetes contra incendio, equipos de rescate y evacuación, kits de derrames), equipos de comunicación (radios, telefonía, sistemas de alerta), equipos de cómputo para gestión y monitoreo, equipos de protección personal para brigadas de emergencia.
- Herramientas metodológicas: Planes de emergencia y contingencia, análisis de vulnerabilidad y escenarios de riesgo, modelos de gestión de emergencias (antes, durante y después), planes de evacuación y rutas seguras, protocolos de actuación ante emergencias específicas, organización y estructura de brigadas de emergencia, simulacros y ejercicios de entrenamiento, sistemas de comando de incidentes (SCI).
- Tecnologías de información: Software de gestión de emergencias, sistemas de monitoreo y alerta temprana, plataformas de comunicación organizacional, sistemas de gestión documental, herramientas de simulación de escenarios de riesgo.
- Materiales: Plan de emergencias documentado, protocolos de actuación, señalización de seguridad y evacuación, mapas de riesgo y rutas de evacuación, material de capacitación y entrenamiento.

**Productos y resultados (evidencias):**

- Documentales: Plan de emergencias y contingencias, análisis de vulnerabilidad y escenarios de riesgo, planes de evacuación y mapas de riesgo, registros de simulacros y entrenamientos, informes de evaluación de la respuesta ante emergencias, protocolos de actuación documentados.
- De proceso: Dirección de la planeación y preparación ante emergencias, coordinación de brigadas y equipos de respuesta, implementación de simulacros y ejercicios de entrenamiento, evaluación de la capacidad de respuesta organizacional, articulación con entidades externas de atención de emergencias, gestión de mejora continua en la preparación y respuesta.
- Resultados operativos y estratégicos: Preparación efectiva de la organización ante emergencias, reducción del impacto de eventos críticos, respuesta oportuna y coordinada ante emergencias, protección de la vida, el ambiente y los activos, cumplimiento de requisitos normativos, fortalecimiento de la cultura de prevención y resiliencia organizacional.

**Información requerida:**

- Normatividad y estándares: Nacionales e internacionales de preparación y respuesta ante emergencias, normativa colombiana en gestión del riesgo y emergencias, normativa del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, regulaciones sectoriales aplicables.
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, plan de emergencias y contingencias, procedimientos de respuesta ante emergencias, informes de simulacros y eventos anteriores, planes de mejora y seguimiento.

| | |
|---|---|
| - Información técnica y operativa: Identificación de peligros y escenarios de riesgo, inventario de recursos disponibles para atención de emergencias, registros de incidentes y eventos críticos, indicadores de respuesta y desempeño, evaluaciones de vulnerabilidad.<br>- Referentes técnicos complementarios: Guías técnicas en gestión de emergencias, estándares internacionales (ej. NFPA, sistemas de comando de incidentes), lineamientos de entidades como bomberos y defensa civil, buenas prácticas en gestión del riesgo de desastres, recomendaciones de organismos internacionales (OIT, ONU, OMS). | |
| **COMPETENCIA ESPECÍFICA** | **CE012-6-SABI-SST-22630-E-004** – Liderar la práctica profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta principios del Sistema General de Seguridad Social, características socioculturales de la población trabajadora y enfoque ético y diferencial. |
| **Elemento de competencia 1.** Aplicar principios éticos y de derechos humanos en la toma de decisiones en SST de acuerdo con el marco legal y deontológico y parámetros de confidencialidad de la información y de respeto por la dignidad de las personas.<br><br>**Criterios de desempeño**<br>• La utilización de información de salud de los trabajadores corresponde con criterios de confidencialidad y restricciones a la finalidad prevista en la normatividad aplicable.<br>• La comunicación de hallazgos de riesgo o daño a la salud está acorde con criterios de respeto por la dignidad y parámetros de inclusión.<br>• La implementación del SG-SST cumple principios de justicia, beneficencia y no maleficencia.<br>• La práctica en SST corresponde con criterios éticos y deontológicos aplicables y disposiciones normativas en materia de Salud.<br>• La formación en SST corresponde con estudios de caso, dilemas éticos aplicables y normatividad de derechos humanos. | |
| **Elemento de competencia 2.** Incorporar enfoque diferencial y de género en el análisis y gestión de riesgos en SST de acuerdo con características de la población trabajadora, condiciones de vulnerabilidad y políticas de inclusión organizacionales.<br><br>**Criterios de desempeño**<br>• La caracterización de la población trabajadora corresponde con variables sociodemográficos y factores de diversidad.<br>• El análisis de riesgos está acorde con diferencias en exposición, vulnerabilidad y efectos en subgrupos de trabajadores.<br>• La promoción de entornos de trabajo inclusivos está acorde con criterios de prevención en discriminación y violencia de género y condiciones del enfoque de inclusión.<br>• La evaluación de incorporación de enfoques diferenciales en SST está acorde con criterios de análisis de inequidades y propuesta de acciones de mejora. | |
| **Elemento de competencia 3.** Gestionar conflictos de interés en la práctica en SST de acuerdo con códigos de ética, lineamientos institucionales y obligaciones legales.<br><br>**Criterios de desempeño**<br>• La declaración de conflictos de interés está acorde con lineamientos de la organización o asociación profesional y lineamientos éticos normativos.<br>• La toma de decisiones frente a dilemas éticos cumple con normas, códigos y lineamientos de los comités de ética. | |

- La búsqueda de alternativas de acción está acorde con parámetros de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y normatividad.
- La documentación de situaciones de conflicto corresponde con criterios de información documentada de la organización o entidad y normatividad aplicable.

**Elemento de competencia 4.** Desarrollar procesos de análisis sobre la práctica profesional en SST según avances científicos y normativos, necesidades del contexto laboral y compromisos de desarrollo continuo.

**Criterios de desempeño**

- La actualización en estándares normativos y técnicos de SST corresponde con cambios en la normatividad y necesidades identificadas en la práctica profesional.
- La vinculación en redes profesionales cumple con criterios de intercambio de experiencias y buenas prácticas en SST.
- La incorporación de nuevos métodos o enfoques en la práctica corresponde con guías técnicas y normatividad aplicable.

**Contexto de la competencia**

• **Recursos utilizados:**

- Infraestructura y entorno: Entornos organizacionales diversos (industrial, servicios, rural, urbano, formal e informal), ambientes multiculturales con diversidad de población trabajadora (género, edad, etnia, condiciones de vulnerabilidad), espacios de interacción institucional (empresas, ARL, entidades del Estado, comunidades), contextos de toma de decisiones éticas y de impacto social.
- Equipos y dispositivos: Equipos de cómputo para análisis, gestión y comunicación, plataformas digitales para gestión del SG-SST y relacionamiento institucional, herramientas de comunicación organizacional y comunitaria, sistemas de información del Sistema General de Seguridad Social.
- Herramientas metodológicas: Modelos de gestión del SG-SST con enfoque social, enfoques diferenciales (género, inclusión, diversidad), modelos de intervención en salud laboral con enfoque comunitario, principios bioéticos aplicados a la SST (autonomía, beneficencia, no maleficencia, justicia), estrategias de participación social y diálogo con actores, modelos de gestión del cambio y cultura organizacional, enfoques de determinantes sociales de la salud.
- Tecnologías de información: Sistemas de información del SG-SST, plataformas del Sistema General de Seguridad Social, herramientas de analítica de datos sociales y laborales, sistemas de gestión documental, plataformas de comunicación organizacional.
- Materiales: Políticas públicas en seguridad social y SST, manual del SG-SST, códigos de ética profesional, protocolos de intervención con enfoque diferencial, guías técnicas en salud laboral.

• **Productos y resultados (evidencias):**

- Documentales: Lineamientos y estrategias de SST con enfoque ético y diferencial, informes de gestión del SG-SST con análisis sociocultural, planes de intervención ajustados a características de la población trabajadora, documentos de articulación con el Sistema General de Seguridad Social, informes de cumplimiento de principios éticos en la práctica profesional, estrategias de inclusión y equidad en SST.

De proceso: Liderazgo en la implementación del SG-SST con enfoque humano y social, toma de decisiones éticas en contextos laborales complejos, articulación con actores del sistema de seguridad social (ARL, EPS, entidades públicas), adaptación de intervenciones a contextos socioculturales, promoción de la participación de los trabajadores, gestión de conflictos y dilemas éticos en SST.

- Resultados operativos y estratégicos: Práctica profesional ética y responsable en SST, inclusión de enfoques diferenciales en la gestión del riesgo, mejora en condiciones de trabajo con enfoque de equidad,

fortalecimiento de la confianza organizacional y social, alineación de la SST con principios del sistema de seguridad social, impacto positivo en bienestar, calidad de vida y justicia laboral.

• **Información requerida (referentes):**
- Normatividad y estándares: Nacionales e internaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque en inclusión, sistema General de Seguridad Social en Colombia, normativa en derechos laborales y salud ocupacional, lineamientos de enfoque diferencial e inclusión.
- Documentación organizacional: Manual del SG-SST, políticas organizacionales, código de ética institucional, plan estratégico organizacional, informes de auditoría y evaluación.
- Información técnica y sociocultural: Caracterización de la población trabajadora, indicadores de salud laboral y bienestar, datos de condiciones de trabajo y vulnerabilidad, información de acceso a servicios de seguridad social, diagnósticos organizacionales y sociales.
- Referentes técnicos complementarios: Enfoques de determinantes sociales de la salud, modelos de inclusión y diversidad en el trabajo, lineamientos de ARL, recomendaciones de organismos como OIT y OMS, buenas prácticas en ética profesional y responsabilidad social.

**2.4 Competencias Clave (Básicas y transversales)**

**Competencias Básicas**

| **Competencia Comunicación (oral y escrita en lengua materna y una segunda lengua)** | **Duración** |
|---|---|
| • Comunicación efectiva y empática en diferentes contextos<br>• Comprensión y análisis de textos<br>• Redacción académica y científica<br>• Oratoria y presentación<br>• Ética de la comunicación y responsabilidad social.<br>• Demostrar las cuatro (4) habilidades de comprensión lectora, producción oral, escrita y escucha en inglés. | 2 Créditos |
| **Competencias en matemáticas** | **Duración** |
| • Pensamiento numérico y sistemas de medición.<br>• Pensamiento estadístico y análisis de datos.<br>• Pensamiento espacial y sistemas geométricos aplicados a la biomecánica y medición<br>• Pensamiento lógico y resolución de problemas cuantitativos.<br>• Pensamiento variacional y sistemas algebraicos y analíticos. | 3 Créditos |
| **Competencias en ciencias sociales y ciencias naturales** | **Duración** |
| • Relaciones con la historia y la cultura en el contexto de la salud<br>• Fundamentos biológicos y ambientales en la salud<br>• Morfofisiología y bases biológicas<br>• Entorno vivo: biología y ecología humana<br>• Principios básicos de anatomía, fisiología, genética y ecología humana<br>• Relaciones ético-políticas y socioeconómicas<br>• Relación ciencia, tecnología y sociedad. | 2 Créditos |

| | |
|---|---|
| • Entorno físico y ergonómico | |

| Competencias ciudadanas | Duración |
|---|---|
| • Convivencia, paz y resolución de conflictos<br>• Participación y responsabilidad democrática en salud<br>• Pluralidad, identidad y valoración de las diferencias.<br>• Liderazgo y compromiso social<br>• Ética y deontología profesional | 2 Créditos |

**Competencias Transversales**

| Habilidades en el uso de las TIC | | |
|---|---|---|
| **Módulo** | **Referente para el aprendizaje** | **Duración** |
| Gestionar información a gran escala en tiempo razonable de acuerdo con infraestructuras, tecnologías y servicios disponibles | **RA1.** Clasificar grandes volúmenes de datos a partir de los criterios de procedencia y estructura<br>**RA2.** Aplicar técnicas en la captura y recuperación de datos de acuerdo con necesidades de información<br>**RA3.** Identificar tendencias globales y patrones de los datos a partir de entornos de trabajo de datos masivos | 2 créditos |
| **Protección de Salud y el medio ambiente** | | |
| **Módulo** | **Referente para el aprendizaje** | **Duración** |
| Protección de Salud y el medio ambiente | **RA1.** Formular acciones de mitigación de riesgos ambientales según el plan de protección ambiental y el enfoque organizacional.<br>**RA2.** Seleccionar estrategias de protección ambiental según riesgos identificados y normativa ambiental vigente.<br>**RA3.** Establecer mecanismos de seguimiento del plan de protección ambiental de acuerdo con los lineamientos de la organización<br>**RA4.** Evaluar riesgos derivados de su actividad según análisis de condiciones de trabajo y factores de riesgo del entorno laboral | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Protección de la salud | **RA1.** Aplicar principios y procedimientos de salud y seguridad en el trabajo teniendo en cuenta marco de normas técnicas y legales. | |
| | **Cultura emprendedora y empresarial** | | |
| | **Módulo** | **Referente para el aprendizaje** | **Duración** |
| | Inspiración a otros en el aprovechamiento de oportunidades usando técnicas de aproximación a solución de problemas de manera creativa e incorporación los objetivos de corto, mediano y largo plazo en planes de acción. | **RA1.** Aprovechar oportunidades que responden a retos y necesidades contrastando los intereses de los diferentes grupos de interés, experimentando y usando técnicas de aproximación y solución de problemas de manera creativa.<br>**RA2.** Inspirar a otros a trabajar duro en sus objetivos y obtener juntos los recursos necesarios a partir de la actividad de creación de valor.<br>**RA3.** Construir indicadores financieros y emite concepto sobre el flujo de fondos requerido a partir de un proyecto complejo.<br>**RA4.** Incorporar objetivos de corto, mediano y largo plazo y redefine prioridades y planes de acción teniendo en cuenta las circunstancias cambiantes.<br>**RA5.** Comparar las actividades de creación de valor basado en la evaluación de riesgos. | 3 créditos |
| | Desarrollo, participación y transformación de espacios de trabajo | **RA1.** Demostrar sensibilidad, afectos y compromiso en el desarrollo de acciones democráticas que lleven a promover, preservar y garantizar el derecho a la salud.<br>**RA2.** Promover y proponer acuerdos satisfactorios basados en los principios y valores democráticos en relación con un problema de salud, a fin de lograr convivencia y coexistencia pacífica y el desarrollo humano de los sujetos individuales, comunidades y entorno. | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | **RA3.** Participa y construye redes sociales colaborativas y resolutivas, facilitando la formación y construcción de opinión y cultura transformadora de los problemas de salud de los individuos, colectivos y el entorno, hacia la gestión de políticas sociales y públicas alrededor del campo de la salud.<br>**RA4.** Integra, orienta y empodera continuamente su formación personal, profesional y social con conocimiento, y evidencia, compromiso y responsabilidad social, que transforme situaciones de salud de su ámbito de desempeño que necesiten de su intervención.<br>**RA5.** Determina y elimina barreras de acceso que le son de su competencia y se encuentren en su ámbito de ejercicio.<br>**RA6.** Promueve el valor de la salud con propuestas metodológicas, pedagógicas y tecnológicas, intercambio de saberes y prácticas alternativas hacia la construcción del bien, ser, estar y vivir. | |
| | Recursos para la prestación de servicios de salud | **RA1.** Diseñar prestación de servicios de salud optimizando la acción interdisciplinaria, intersectorial y la participación comunitaria, con base en criterios de suficiencia, calidad, oportunidad y costo beneficio para la población y el sistema de salud.<br>**RA2.** Aplicar los principios de dirección y gestión en la práctica profesional con creatividad e iniciativa, en los escenarios laborales donde se desempeñe.<br>**RA3.** Intervenir en diferentes escenarios del nivel nacional, regional y local para la articulación de acciones que fortalezcan los | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | servicios de salud y las acciones de salud pública.<br>**RA4.** Ejecutar planes, programas y proyectos en salud acorde a las necesidades identificadas en la sociedad.<br>**RA5.** Evaluar permanente todos los procesos de atención y gestión, y propone planes de mejora continua, según criterios de calidad y eficiencia establecidos. | |
| | **Investigación / Gestión Del Conocimiento** | | |
| | **Módulo** | **Referente para el aprendizaje** | **Duración** |
| | Comprensión y solución de las necesidades y problemas de salud individual y colectiva | **RA1.** Preparar y proveer la documentación, de sus usuarios y de sus proyectos de investigación, de acuerdo con los requerimientos legales y dentro de los procedimientos y estándares aceptados.<br>**RA2**. Asumir la solución de problemas relacionados con la salud individual y colectiva en el marco de un trabajo interprofesional e interdisciplinario a partir de los postulados de la metodología científica.<br>**RA3**. Interpretar textos científicos con sentido crítico para resolver problemas relacionados con su ejercicio profesional. | 3 Créditos |
| | Innovación y desarrollo | **RA1**. Explicar los principios y conceptos que sustentan los procedimientos, procesos, sistemas y metodologías de la profesión<br>RA2. Abordar desde nuevos enfoques los problemas y/o necesidades, planteando soluciones y alternativas que generen valor, de acuerdo con criterios de viabilidad establecidos<br>**RA3.** Desarrollar procesos de mejoramiento de productos y servicios de su campo profesional de acuerdo con requerimientos | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | definidos, oportunidades de mercado y metodologías de desarrollo de productos y servicios<br>**RA4:** Identificar y resuelve problemas en entornos nuevos o emergentes, de manera innovadora, dentro de contextos variados | |
| | **Educación** | | |
| | **Módulo** | **Referente para el aprendizaje** | **Duración** |
| | Fortalecimiento de competencias de usuarios, colectivos y equipos de trabajo | **RA1.** Apoyar fortalecimiento del equipo de salud teniendo en cuenta estrategias pedagógicas y criterios de pertinencia.<br>**RA2.** Posibilitar el intercambio de experiencias y transferencia de conocimiento según alcance y ámbito de competencia | 3 Créditos |
| | **Ética, Bioética y Humanización** | | |
| | **Módulo** | **Referente para el aprendizaje** | **Duración** |
| | Compromiso y responsabilidad ética y social | **RA1.** Aplicar valores de humanidad, dignidad, responsabilidad según comunidad e instituciones.<br>**RA2**. Liderar cultura de tolerancia, sensibilidad a la diferencia de acuerdo con desarrollo de conciencia social y valores.<br>**RA3**. Tomar decisiones y acciones de acuerdo con consecuencias menos graves y derecho a la integridad personal.<br>**RA4.** Guiar actuación profesional teniendo en cuenta principios éticos y beneficio de personas o comunidades.<br>**RA5.** Evaluar recomendación de medicamentos y procedimientos de acuerdo con principios éticos y conciencia crítica<br>**RA6.** Analizar los desarrollos biotecnológicos con implicaciones éticas y respeto de la dignidad | 3 Créditos |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | humana según evaluación-diagnóstico y normativa. | |
| | Manejo de la información y las relaciones interpersonales | **RA1.** Establecer comunicación asertiva con el individuo, la familia y colegas según marco de responsabilidad profesional y protocolos organizacionales.<br>**RA2.** Crear relaciones respetuosas, equitativas y sinérgicas en el ámbito de la salud teniendo en cuenta contextos multiculturales y Manual organizacional.<br>**RA3.** Garantizar privacidad y confidencialidad de la información de acuerdo con normativa e integridad de todos.<br>**RA4.** Aportar ideas y acciones al modelo de atención integral en salud según experiencia profesional y políticas del área. | |
| | Actuación e interacción individual, interprofesional e interdisciplinar | **RA1.** Trabajar interrelación con actores del sistema en salud teniendo en cuenta resolución de problemas y ética profesional.<br>**RA2**. Reconocer alcance y límite de competencias profesionales o técnicas de acuerdo con entrenamiento formal y experiencia.<br>**RA3**. Mantener práctica responsable según alcance de su rol y limitaciones de actuación profesional.<br>**RA4**. Evaluar soluciones y alternativas teniendo en cuenta características particulares y condiciones de vulnerabilidad de pacientes.<br>**RA5**. Actuar independiente, libre y autónomo (a), de acuerdo con lógica del razonamiento legal y científico de la profesión. | |
| | Reconocimiento del Contexto | **RA1.** Asumir acciones específicas del contexto socio- cultural según políticas de protección y normativa de salud y bienestar. | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | **RA2**. Resolver situaciones o problemas relacionados con tramitología en salud y bienestar según población y nivel de cargo institucional.<br>**RA3**. Aplicar principios en situaciones de discriminación y marginación según particularidades sociales y culturales.<br>**RA4**. Formular propuestas de intervención y transformación en salud y bienestar de acuerdo con contextos político, legal y cultural.<br>**RA5**. Evaluar programas institucionales, locales y nacionales según diversidad poblacional y necesidades de salud. | |

**Nota:** *las Competencias Clave presenta los referentes que requieren integrarse en el diseño y desarrollo de los procesos educativos y formativos, en el caso de las competencias de inglés, y general, se recomienda adaptarlas a los requerimientos según la realidad del sector, las características del perfil, necesidades del programa y de la institución.*

| ***3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN*** | |
|---|---|
| **CE01-6-SABI-SST-22630-E-004 -** Dirigir el sistema de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST de acuerdo con ciclo planear - hacer - verificar - actuar - PHVA, requisitos normativos y necesidades estratégicas de la organización. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Estructurar la arquitectura del SG-SST de acuerdo con requisitos legales, guías técnicas sectoriales y diagnóstico de peligros y condiciones de riesgo. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Formular la política y objetivos del SG-SST con base en lineamientos de alta dirección, normatividad aplicable y lineamientos del ciclo PHVA. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Proponer mejoras al desempeño del SG-SST teniendo en cuenta los indicadores de desempeño, metodologías de análisis de causas raíz y resultados de seguimiento y auditoría. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Promover el trabajo en equipo en la optimización de resultados del SG - SST de acuerdo con objetivos del sistema y condiciones de bienestar laboral. | |
| **CE02-6-SABI-SST-22630-E-004** – Valorar peligros y riesgos laborales de acuerdo con la naturaleza de los procesos, metodologías técnico-científicas y guías técnicas sectoriales. | |
| **Duración créditos: 5** | **Duración en horas:** |

| | |
|---|---|
| **Resultado de aprendizaje 1.** Construir el sistema de clasificación y actualización de peligros con base en categorías normativas, cambios tecnológicos y criterios de sustentación en referentes sectoriales. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Determinar la criticidad de riesgos teniendo en cuenta las técnicas de evaluación de probabilidad, de severidad e impacto, controles existentes y umbrales técnicos. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Sustentar prioridades de intervención sobre riesgos teniendo en cuenta la evidencia de incidentes, guías técnicas sectoriales e integridad operacional. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Actuar con responsabilidad y precisión en la aplicación de escalas de valoración considerando guías sectoriales y criterios de confidencialidad de la información. | |
| **CE03-6-SABI-SST-22630-E-004** – Establecer programas de promoción de la salud y vigilancia epidemiológica de acuerdo con perfil de morbilidad, factores de riesgo prioritarios y directrices del Sistema General de Riesgos Laborales. | |
| **Duración créditos: 5** | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Proponer modelos de seguridad y salud de acuerdo con lineamientos normativos, indicadores de SST y requerimientos de reporte a ARL. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Diseñar programas de vigilancia epidemiológica y promoción de la salud con base en factores de riesgo priorizados, guías técnicas aplicables y parámetros de articulación institucional. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Proponer mecanismos de coordinación interinstitucional en la ejecución de programas de vigilancia y promoción según cronograma, protocolos establecidos, formatos del SG-SST. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Demostrar compromiso en la integración de aspectos de prevención considerando resultados de vigilancia y seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores. | |
| **CE04-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar riesgos ergonómicos, locativos y psicosociales de acuerdo con análisis de las condiciones de trabajo, alcance de su formación y normas técnicas aplicables. | |
| **Duración créditos: 5** | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Integrar la evidencia de los sistemas de trabajo en el análisis de riesgos según métodos reconocidos, jornada laboral e historia clínica ocupacional | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Estructurar la comprensión crítica del riesgo según observaciones de clima organizacional, resultados de evaluación de factores intra y extralaborales y alcance profesional. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Ejecutar intervenciones integrales en riesgos de seguridad y salud en el trabajo según consultas a trabajadores, resultados de salud y guías técnicas y alcance profesional. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Valorar el impacto de las acciones desarrolladas de acuerdo con objetivos de implementación, impacto en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y criterios de mejora continua del SG-SST. | |

| | |
|---|---|
| **CE05-6-SABI-SST-22630-E-004** – Controlar riesgos de seguridad industrial en actividades de alta criticidad de acuerdo con evaluación de peligros, estándares técnicos y procedimientos de trabajo seguro. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Estructurar protocolos de trabajo seguro en actividades críticas de acuerdo con normas técnicas, requisitos de seguridad y características poblacionales. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Modelar criterios técnicos de protección colectiva y personal con base en especificaciones del fabricante, vida útil de los elementos o equipos y hallazgos de inspección. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Realizar análisis de eventos en seguridad y salud en el trabajo según metodologías de causa raíz y normatividad aplicable. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Sustentar los análisis causales de eventos en actividades críticas según obligaciones legales, instrumentos de recolección y jerarquía de controles. | |
| **CE06-6-SABI-SST-22630-E-004** – Manejar riesgos higiénicos derivados de agentes físicos, químicos y biológicos de acuerdo con criterios técnicos de higiene ocupacional, guías específicas de exposición y normatividad aplicable. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Sistematizar la caracterización de exposición a agentes de riesgo de acuerdo con fuentes y procesos generadores, variables de intensidad y criterios de trazabilidad institucional. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Diseñar programas de higiene ocupacional teniendo en cuenta objetivos en SST, jerarquía de control e indicadores del sistema. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Argumentar la lectura técnica de mediciones de higiene ocupacional con base en valores límite permisibles, guías de referencia y condiciones del ambiente laboral. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Fomentar la comunicación y el trabajo en considerando estándares de comunicación asertiva, parámetros de implementación y evaluación de control de riesgos e impacto en el SG - SST. | |
| **CE07-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en contextos y modalidades especiales de trabajo de acuerdo con guías técnicas, particularidades del modelo de contratación y organización del trabajo. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Integrar el diagnóstico de condiciones iniciales de SST de acuerdo con guía técnica aplicable, criterios de diagnóstico de riesgos y marco de contratación en modalidades especiales de trabajo. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Modelar lineamientos de SST según normatividad aplicable, riesgos identificados en modalidades especiales y estandarización de procedimientos. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Ejecutar programas y planes de mitigación de riesgos en SST de acuerdo con modalidades de trabajo, normatividad aplicable y sistemas de trabajo. | |

| | |
|---|---|
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Sistematizar intervenciones y medidas de control según planes definidos, requisitos de información documentada, directrices técnicas en modalidades especiales asegurando registro y trazabilidad. | |
| **CE08-6-SABI-SST-22630-E-004** – Gerenciar procesos de formación y cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con necesidades de la población trabajadora, prioridades de riesgo y estrategias pedagógicas aplicables. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Sintetizar un diagnóstico de necesidades formativas en SST de acuerdo con riesgos críticos, brechas de conocimiento y objetivos estratégicos del sistema. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Estructurar planes y programas de formación en SST considerando obligaciones legales, prioridades de intervención y criterios de evaluación de impacto de la formación. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Integrar recursos didácticos y discusión de casos según diversidad sociocultural, objetivos formativos y procedimientos del SG-SST. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo considerando los objetivos de salud y bienestar de la población trabajadora. | |
| **CE09-6-SABI-SST-22630-E-004** – Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST de acuerdo con requisitos de documentación y auditoría, lineamientos institucionales y enfoque de mejora continua. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Diseñar un sistema documental del SG-SST de acuerdo con requisitos legales, criterios de confidencialidad y políticas institucionales. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Modelar indicadores de SST de acuerdo con definiciones operacionales, metas institucionales y referentes sectoriales. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Sustentar recomendaciones estratégicas en la revisión del SG-SST según los resultados de indicadores, hallazgos de auditoría y enfoque de mejora continua. | |
| **CE010-6-SABI-SST-22630-E-004** – Articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST con las partes interesadas de acuerdo con políticas institucionales y marco legal. | |
| **Duración créditos:** 5 | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Formular la integración de requisitos comunes entre sistemas de gestión de acuerdo con análisis de procesos, parámetros de optimización de recursos y mecanismos de coordinación. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Diseñar la estructuración de acuerdos técnicos con ARL según responsabilidades del empleador, prioridades de riesgo y planes conjuntos de intervención. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Sustentar respuestas técnicas ante autoridades de inspección según plazos legales, directrices de transparencia y mejora del sistema. | |

| | |
|---|---|
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Mantener una actitud proactiva en compromisos, responsabilidades y mecanismos de participación del SG-SST según políticas organizacionales, roles de las partes interesadas y disposiciones del marco legal aplicable. | |
| **CE011-6-SABI-SST-22630-E-004** – Dirigir la preparación de respuesta ante emergencias y desastres de acuerdo con escenarios de riesgo identificados, normatividad y recursos disponibles. | |
| **Duración créditos: 5** | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Modelar escenarios de emergencia de acuerdo con criterios de vulnerabilidad, procesos críticos, e impacto de amenazas internas y externas. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Estructurar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con base en escenarios priorizados, normatividad y lineamientos directivos. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Sistematizar estrategias de formación y simulacros según plan de emergencias, objetivos de sensibilización y parámetros de progresión y registro. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Demostrar proactividad en la respuesta ante emergencias según roles y responsabilidades de dirección del sistema. | |
| **CE012-6-SABI-SST-22630-E-004** – Liderar la práctica profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta principios del Sistema General de Seguridad Social, características socioculturales de la población trabajadora y enfoque ético y diferencial. | |
| **Duración créditos: 5** | **Duración en horas:** |
| **Resultado de aprendizaje 1.** Sustentar decisiones profesionales en SST de acuerdo con marco legal y deontológico, criterios de confidencialidad y parámetros de inclusión. | |
| **Resultado de Aprendizaje 2.** Integrar enfoque diferencial y de género en el análisis de riesgos con base en variables sociodemográficas, diferencias de exposición, políticas de inclusión. | |
| **Resultado de Aprendizaje 3.** Sintetizar aprendizajes en el desarrollo continuo en SST teniendo en cuenta avances científicos y normativos, cambios regulatorios, y guías técnicas aplicables. | |
| **Resultado de Aprendizaje 4.** Dirigir equipos interdisciplinarios en la ejecución de proyectos de acuerdo con el plan de Seguridad y Salud en el trabajo y lineamientos de inclusión. | |

| FORMACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO | Duración 32 créditos |
|---|---|
| **CE01-6-SABI-SST-22630-E-004 -** Dirigir el sistema de seguridad y salud en el trabajo - SG-SST de acuerdo con ciclo planear - hacer - verificar - actuar - PHVA, requisitos normativos y necesidades estratégicas de la organización. | **RA 1:** Estructurar la arquitectura del SG-SST de acuerdo con requisitos legales, guías técnicas sectoriales y diagnóstico de peligros y condiciones de riesgo.<br><br>**RA 2:** Formular la política y objetivos del SG-SST con base en lineamientos de alta dirección, normatividad aplicable y lineamientos del ciclo PHVA.<br><br>**RA 3:** Proponer mejoras al desempeño del SG-SST teniendo en cuenta los indicadores de desempeño, metodologías de análisis de causas raíz y resultados de seguimiento y auditoría**.**<br><br>**RA 4:** Promover el trabajo en equipo en la optimización de resultados del SG - SST de acuerdo con objetivos del sistema y condiciones de bienestar laboral. |
| **CE02-6-SABI-SST-22630-E-004** – Valorar peligros y riesgos laborales de acuerdo con la naturaleza de los procesos, metodologías técnico-científicas y guías técnicas sectoriales. | N/A |
| **CE03-6-SABI-SST-22630-E-004** – Establecer programas de promoción de la salud y vigilancia epidemiológica de acuerdo con perfil de morbilidad, factores de riesgo prioritarios y directrices del Sistema General de Riesgos Laborales. | **RA 1:** Proponer modelos de seguridad y salud de acuerdo con lineamientos normativos, indicadores de SST y requerimientos de reporte a ARL.<br><br>**RA 2**: Diseñar programas de vigilancia epidemiológica y promoción de la salud con base en factores de riesgo priorizados, guías técnicas aplicables y parámetros de articulación institucional.<br><br>**RA 3:** Proponer mecanismos de coordinación interinstitucional en la ejecución de programas de vigilancia y promoción según cronograma, protocolos establecidos, formatos del SG-SST.<br><br>**RA 4:** Demostrar compromiso en la integración de aspectos de prevención considerando resultados de vigilancia y seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores. |
| **CE04-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar riesgos ergonómicos, locativos y psicosociales de acuerdo con análisis de las condiciones de trabajo, alcance de su formación y normas técnicas aplicables. | **RA 1:** Integrar la evidencia de los sistemas de trabajo en el análisis de riesgos según métodos reconocidos, jornada laboral e historia clínica ocupacional.<br><br>**RA 2:** Estructurar la comprensión crítica del riesgo según observaciones de clima organizacional, resultados de evaluación de factores intra y extralaborales y alcance profesional.<br><br>**RA 3:** Ejecutar intervenciones integrales en riesgos de seguridad y salud en el trabajo según consultas a trabajadores, resultados de salud y guías técnicas y alcance profesional. |

| | |
|---|---|
| | **RA 4:** Valorar el impacto de las acciones desarrolladas de acuerdo con objetivos de implementación, impacto en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y criterios de mejora continua del SG-SST. |
| **CE05-6-SABI-SST-22630-E-004** – Controlar riesgos de seguridad industrial en actividades de alta criticidad de acuerdo con evaluación de peligros, estándares técnicos y procedimientos de trabajo seguro. | N/A |
| **CE06-6-SABI-SST-22630-E-004** – Manejar riesgos higiénicos derivados de agentes físicos, químicos y biológicos de acuerdo con criterios técnicos de higiene ocupacional, guías específicas de exposición y normatividad aplicable. | N/A |
| **CE07-6-SABI-SST-22630-E-004** – Administrar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en contextos y modalidades especiales de trabajo de acuerdo con guías técnicas, particularidades del modelo de contratación y organización del trabajo. | **RA 1:** Integrar el diagnóstico de condiciones iniciales de SST de acuerdo con guía técnica aplicable, criterios de diagnóstico de riesgos y marco de contratación en modalidades especiales de trabajo.<br><br>**RA 2:** Modelar lineamientos de SST según normatividad aplicable, riesgos identificados en modalidades especiales y estandarización de procedimientos.<br><br>**RA 3:** Ejecutar programas y planes de mitigación de riesgos en SST de acuerdo con modalidades de trabajo, normatividad aplicable y sistemas de trabajo.<br><br>**RA 4**: Sistematizar intervenciones y medidas de control según planes definidos, requisitos de información documentada, directrices técnicas en modalidades especiales asegurando registro y trazabilidad. |
| **CE08-6-SABI-SST-22630-E-004** – Gerenciar procesos de formación y cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con necesidades de la población trabajadora, prioridades de riesgo y estrategias pedagógicas aplicables. | **RA 1:** Sintetizar un diagnóstico de necesidades formativas en SST de acuerdo con riesgos críticos, brechas de conocimiento y objetivos estratégicos del sistema.<br><br>**RA 2**: Estructurar planes y programas de formación en SST considerando obligaciones legales, prioridades de intervención y criterios de evaluación de impacto de la formación.<br><br>**RA 3:** Integrar recursos didácticos y discusión de casos según diversidad sociocultural, objetivos formativos y procedimientos del SG-SST.<br><br>**R4:** Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo considerando los objetivos de salud y bienestar de la población trabajadora. |
| **CE09-6-SABI-SST-22630-E-004** – Evaluar el Sistema de | N/A |

| | |
|---|---|
| Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST de acuerdo con requisitos de documentación y auditoría, lineamientos institucionales y enfoque de mejora continua. | |
| **CE010-6-SABI-SST-22630-E-004** – Articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST con las partes interesadas de acuerdo con políticas institucionales y marco legal. | **RA 1:** Formular la integración de requisitos comunes entre sistemas de gestión de acuerdo con análisis de procesos, parámetros de optimización de recursos y mecanismos de coordinación.<br><br>**RA 2:** Diseñar la estructuración de acuerdos técnicos con ARL según responsabilidades del empleador, prioridades de riesgo y planes conjuntos de intervención.<br><br>**RA 3:** Sustentar respuestas técnicas ante autoridades de inspección según plazos legales, directrices de transparencia y mejora del sistema. |
| **CE011-6-SABI-SST-22630-E-004** – Dirigir la preparación de respuesta ante emergencias y desastres de acuerdo con escenarios de riesgo identificados, normatividad y recursos disponibles. | **RA 1:** Modelar escenarios de emergencia de acuerdo con criterios de vulnerabilidad, procesos críticos, e impacto de amenazas internas y externas.<br><br>**RA 2**: Estructurar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con base en escenarios priorizados, normatividad y lineamientos directivos.<br><br>**RA 3**: Sistematizar estrategias de formación y simulacros según plan de emergencias, objetivos de sensibilización y parámetros de progresión y registro.<br><br>**RA 4:** Demostrar proactividad en la respuesta ante emergencias según roles y responsabilidades de dirección del sistema. |
| **CE012-6-SABI-SST-22630-E-004** – Liderar la práctica profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta principios del Sistema General de Seguridad Social, características socioculturales de la población trabajadora y enfoque ético y diferencial. | **RA 1:** Sustentar decisiones profesionales en SST de acuerdo con marco legal y deontológico, criterios de confidencialidad y parámetros de inclusión.<br><br>**RA 2:** Integrar enfoque diferencial y de género en el análisis de riesgos con base en variables sociodemográficas, diferencias de exposición, políticas de inclusión.<br><br>**RA 3:** Sintetizar aprendizajes en el desarrollo continuo en SST teniendo en cuenta avances científicos y normativos, cambios regulatorios, y guías técnicas aplicables.<br><br>**RA 4:** Dirigir equipos interdisciplinarios en la ejecución de proyectos de acuerdo con el plan de Seguridad y Salud en el trabajo y lineamientos de inclusión. |

***Nota:*** *la Formación en el Centro de Trabajo presenta los referentes que requieren ambientes de práctica, reales o simulados, para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de los procesos educativos y formativos, estos referentes no limitan la autonomía de la institución, ni el cumplimiento de la normativa que corresponda; en el diseño curricular estos referentes podrán ampliarse según las características del programa, la institución y los requerimientos propios del sector.*

| *4. PARÁMETROS DE CALIDAD* | |
|---|---|
| **4.3. Requisitos de ingreso o acceso** | Título de bachiller académico o bachiller técnico, conferido por institución de educación con licencia de funcionamiento y legalmente autorizada para impartir educación media. Se requiere además haber presentado el examen de estado de ingreso a la educación superior realizada por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES o su equivalente en otros países. Si el título de Bachiller se obtuvo en una Institución extranjera legalmente reconocida, el título o el acta de grado deben ser legalizados y apostillados de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia y el Ministerio de Educación Nacional |
| **4.4. Regulación de la Profesión** | • Ley 9 de 1979. Dicta medidas sanitarias en todo el territorio nacional, incluyendo saneamiento básico, salud ambiental y condiciones de ambientes de trabajo.<br>* Ley 100 de 1993. Crea el Sistema de Seguridad Social Integral; su Libro sobre riesgos profesionales establece el Sistema General de Riesgos Laborales.<br>* Ley 1562 de 2012. Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y actualiza la terminología de salud ocupacional a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).<br>* Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; compila la normativa laboral, incluyendo el capítulo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).<br>* Decreto Ley 1295 de 1994. Organiza la administración y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales).<br>* Resolución 2400 de 1979. Estatuto de Seguridad Industrial; fija disposiciones sobre condiciones locativas, edificaciones, protección de maquinaria, señalización y servicios de bienestar en los sitios de trabajo.<br>* Resolución 2013 de 1986. Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.<br>* Resolución 1401 de 2007. Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, definiendo procedimientos, responsabilidades y plazos.<br>* Resolución 1843 de 2025. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el contenido de las historias clínicas ocupacionales.<br>* Resolución 2646 de 2008. Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.<br>* Resolución 0312 de 2019. Establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes, según tamaño y nivel de riesgo. |

| | |
|---|---|
| | * Resolución 908 de 2025 (Ministerio de Salud y Protección Social). Establece los requisitos y el procedimiento para la expedición, renovación y cambios de la licencia de seguridad y salud en el trabajo para personas naturales y jurídicas, define campos de acción, vigencia de la licencia (10 años), gratuidad del trámite, uso del aplicativo web y competencias de las secretarías departamentales y distritales de salud.<br>* Resolución 3077 de 2022. Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.<br>* Resolución 5137 de 2024. Adopta la Adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031, contenido en el anexo técnico que forma parte integral de la presente Resolución con sus indicadores, el cual deberá ser aplicado por todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, en el ámbito de sus competencias y obligaciones.<br>* Resolución 2764 de 2022 - Ministerio del Trabajo. Adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, y sus protocolos específicos; establece lineamientos técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención del riesgo psicosocial en el marco del SG-SST y deroga la Resolución 2404 de 2019.<br>* Resolución 2844 de 2007 - Adopción de Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional (GATI-SO). Adopta las Guías de Atención Integral basadas en la evidencia para patologías ocupacionales como dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con manipulación manual de cargas, y desórdenes musculoesqueléticos de miembros superiores por movimientos repetitivos. El enfoque preventivo y de vigilancia se fundamenta en la ergonomía del trabajo.<br>• En caso de que los títulos sean expedidos en el extranjero deben contar con la convalidación pertinente del Ministerio de Educación Nacional.<br>• Contar con Licencia de SST expedida por el Ministerio de Salud o entidad territorial pertinente. |