



NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SAN JOSE DEL GUAVIARE,



**EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**

Calle 19 #19D-55 Barrio El Modelo

Líneas de atención: 315 721 0133

correo@empoaguas.gov.co

www.empoaguas.gov.co

		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SST-PA-PO01-02 Versión:02 Fecha:29/09/2024 Página 2 de 13
---	--	---	--

Contenido

1. PRESENTACIÓN	3
2. NORMATIVIDAD	3
3. TERMINOS Y DEFINICIONES	4
4. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA.....	7
5. OBJETIVO	8
6. ALCANCE.....	8
7. RESPONSABLE	8
8. POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	9
9. POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL, Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.....	10
10. POLITICA DE SEGURIDAD VIAL EMPOAGUAS E.S.P	11
11. POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL	12
12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	13
13. HISTORIAL DE CAMBIOS	13



1. PRESENTACIÓN

Las políticas de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare Empoaguas ESP, parten del reconocimiento del marco legal en el que se desarrolla la misión de la entidad. Los lineamientos de la función institucional están documentados a través de la definición de sus procesos, procedimientos, manuales, planes, guías e instructivos internos, por cuanto se describen allí las líneas de acción, objetivos, actividades y controles en cada uno de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de la entidad.

En ese sentido, EMPOAGUAS E.S.P., con el propósito de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, de tal forma que garantice el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, se implementa las políticas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este documento resume las políticas del Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo las cuales, deben ser cumplidas por todos aquellos que realizan labores y actividades de la empresa.

2. NORMATIVIDAD

Resolución 652 del 30 de abril del 2012. “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1562 del 2012 del 11 de julio del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 del 13 de febrero 2019, establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017. Se dictan disposiciones para la estructura e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), adopta las diferentes políticas, reglamentos y procesos que impactan en beneficio de todos sus colaboradores y establecen los requisitos mínimos de obligatorio cumplimiento.

		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SST-PA-PO01-02
			Versión:02
			Fecha:29/09/2024
			Página 4 de 13

Ley 1010 del 23 enero de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

Resolución 2646 del 17 julio de 2008. Ministerio protección social. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”.

Resolución 652 del 30 de abril del 2012. “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1356 del 18 de julio del 2012. Ministerio de Trabajo efectuó ciertas modificaciones a la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación del comité de convivencia laboral a cargo de los empleadores.

Resolución 312 del 13 de febrero del 2019 del Ministerio del Trabajo. “Por la cual se definen Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST”.

Ley 2209 del 23 de mayo 2022, Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006”

Resolución 2764 del 18 de julio 2022, Por la cual se 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 y se dictan otras disposiciones

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

SIGI: Sistema Integrado de Gestión Institucional, un conjunto de subsistemas de gestión que tiene como propósito orientar y fortalecer la gestión institucional, estableciendo responsabilidades e instancias decisorias orientadas a la planificación, implementación, articulación y sostenibilidad del sistema de gestión



Políticas: Se derivan de los objetivos generales de la institución y son preceptos que sirven de guía para establecer el curso de las acciones operacionales en la organización y para garantizar que los procesos y procedimientos laborales estén, consecuentemente, alineados con los objetivos de la institución. En otras palabras, son fronteras amplias, inclusivas, elásticas y dinámicas, que se ven reforzadas por las normas reguladoras de acciones y situaciones más específicas.

Asignación de recursos y responsabilidades: la política de seguridad y salud en el trabajo debe expresar el compromiso de asignar los recursos que requiera la gestión y delegar las responsabilidades.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización.

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Relación Laboral: La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o administra el capital y/o servicios se denomina empleador. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo.

Convivencia Laboral: Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el sitio de trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Conflicto: Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

Acuerdo: Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

Resolución Pacífica de Conflictos: Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

 “Mejor en Calidad y Eficiencia” Nit: 822001883-3	 Vigilado Superservicios Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SST-PA-PO01-02
			Versión:02
			Fecha:29/09/2024
			Página 7 de 13

Sujeto activo: Funcionario que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

Sujeto pasivo: Servidor quien está siendo objeto de presunto acoso laboral.

Mediación: Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

Mediador(a) y miembro del Comité de Convivencia Laboral: persona que apoya en el manejo alternativo de situaciones conflictivas que se presentan en el diario vivir, promueve el diálogo en las relaciones interpersonales y la convivencia como estilo de vida. El mediador(a) participa en procesos de formación que lo preparan para su intervención.

4. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA

La estrategia organizacional de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare- EMPOAGUAS E.S.P., se encuentra formalizada en la siguiente plataforma estratégica:

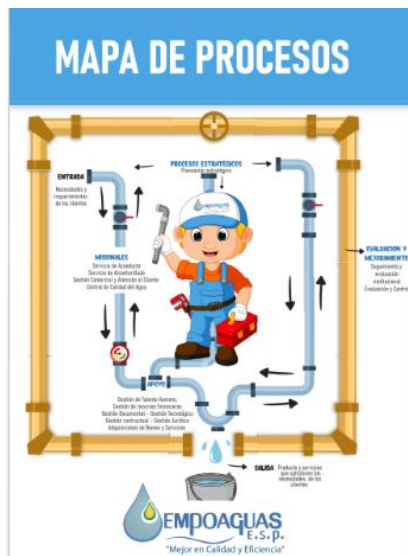
MISIÓN

“La empresa de acueducto y alcantarillado de San José del Guaviare - EMPOAGUAS E.S.P., brinda sus servicios con calidad y eficiencia, mediante el mejoramiento continuo a través del uso apropiado de la tecnología, motivando y capacitando a sus colaboradores. Para contribuir al progreso de la comunidad y al cuidado del medio ambiente.”

VISIÓN

“EMPOAGUAS E.S.P., en el año 2030 será una empresa reconocida por su liderazgo y competitividad en la prestación de servicios de acueducto y alcantarillado con calidad, cobertura y continuidad, mostrando alto nivel de excelencia en el Departamento del Guaviare; Orientada a la modernización, adopción de buenas prácticas, personal capacitado y preservación del medio ambiente buscando satisfacer las necesidades de sus usuarios. “

MAPA DE PROCESOS



5. OBJETIVO

Garantizar la identificación de los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en todas las actividades desarrolladas en Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare Empoaguas ESP.

6. ALCANCE

Las políticas contenidas en este documento deben ser aplicados por todos los colaboradores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare Empoaguas ESP, en el desarrollo de sus funciones. Este documento podrá ser actualizado con las políticas que se definan y las necesidades de la Entidad, conforme con lo dispuesto en el procedimiento para la elaboración y control de documentos previstos por el Sistema Integrado de Gestión Institucional

7. RESPONSABLE

Los responsables del cumplimiento de estas políticas Gerente, Subgerente administrativo y financiero y profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo



		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SST-PA-PO01-02
			Versión:02
			Fecha:29/09/2024
			Página 9 de 13

8. POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare “EMPOAGUAS ESP” estamos comprometidos en mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de todos los sectores y áreas de nuestra organización, como también de los trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación laboral.

Por parte de todos los funcionarios liderados por la Gerencia y las Subgerencias habrá un firme compromiso de cumplir con la legislación colombiana vigente en seguridad y salud en el trabajo, para el pleno ejercicio de la actividad económica de la Empresa. Este compromiso busca la protección del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, además se tendrá como herramienta una acción continua en la identificación, evaluación, control de los peligros y riesgos en todos los procesos de la organización, siempre a través de una adecuada planeación, programación e implementación de los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, desde la alta dirección se destinarán los recursos físicos, económicos y humanos necesarios para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyan a la mejora continua de las condiciones laborales en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare Empoaguas ESP. Creando una cultura empresarial en la que se promuevan adecuadas condiciones laborales y atendiendo lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Así mismo, se compromete en su actividad de prestación de los servicios a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, buscando proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, directos, en misión, contratistas, proveedores y demás partes interesadas, destinando los recursos físicos, técnicos, humanos, financieros, necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, que permita definir controles para generar prevención en los diferentes procesos y sedes de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado del Municipio de San José del Guaviare



		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SST-PA-PO01-02
			Versión: 02
			Fecha: 29/09/2024
			Página 10 de 13

EMPOAGUAS E.S.P. que puedan generar lesiones y/o enfermedades laborales o comunes.

2. Proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores y demás partes interesadas de la organización, creando una cultura de prevención y auto cuidado, ofreciendo condiciones y ambientes de trabajo seguros y saludables.
3. Diseñar, implementar y mantener programas de SST de acuerdo a los peligros identificados en los diferentes procesos que realiza la empresa teniendo en cuenta la mejora continua del sistema de gestión SST.
4. Integrar a los líderes de los diferentes procesos y comités del sistema, como actores claves para el desarrollo del SG SST, a través del fortalecimiento de las competencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos.
5. Cumplir con la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Diseñar e implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y realizar el análisis específico de riesgos que pueda afectar las personas, los procesos, la infraestructura y el medio ambiente.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo será implementada y comunicada a todo funcionario, contratistas y subcontratistas relacionados con las operaciones de la organización y está disponible a todas las partes interesadas

9. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL, Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

EMPOAGUAS ESP, empresa prestadora de Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado, tiene un firme propósito de fomentar el bienestar físico, mental y social en sus trabajadores, creando espacios laborales seguros y saludables, mejorando la imagen institucional y la calidad humana de sus colaboradores.

Conscientes que el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas incrementa la probabilidad de accidentes y reduce el desempeño de los trabajadores, asume una posición de prevención de la enfermedad y promoción



de la salud a través de la generación de hábitos de vida saludables, cuyo principal objetivo es promover el bienestar laboral de los funcionarios, dicha política será dada a conocer a todo el personal que tenga que ver con la empresa para que sea cumplida. Las medidas establecidas para cumplir con este objetivo son:

- Se prohíbe el consumo de tabaco, alcohol o cualquier tipo de sustancia psicoactiva dentro de las instalaciones de **EMPOAGUAS E.S.P** o en sitios en donde se cumplan órdenes del gerente o jefe inmediato, así como su posición y /o venta.
- Se prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas, energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- El trabajador que falte a la política de prevención de consumo de tabaco, alcohol, y otras sustancias psicoactivas, se deberá tomar las medidas de acuerdo a lo establecido en el procedimiento e instructivos aprobados por la entidad
- Ningún funcionario podrá realizar independiente de la vinculación laboral con la empresa actividades propias de su cargo u operar vehículos o cualquier medio de transporte durante su jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva o medicamento que pudiera afectar su capacidad para trabajar de manera segura.
- Todo el personal de la empresa EMPOAGUAS E.S.P deberá participar en las diferentes actividades de promoción y prevención que se programen sobre el NO consumo de cualquier tipo de sustancia psicoactiva y bebidas embriagantes.
- La empresa podrá realizar pruebas y procedimiento cuando lo estime necesario, de acuerdo a lo estipulado en el respectivo procedimiento.

10. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL EMPOAGUAS E.S.P

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare EMPOAGUAS E.S.P. en su compromiso de preservar la vida humana, la continuidad de las operaciones de trabajo y la seguridad para la comunidad en general, se compromete a promover, implementar y mantener las prácticas de prevención y reducción de los riesgos viales, controlando los riesgos que puedan generar accidentes de tránsito y demás siniestros en las vías internas y externas de la empresa, adoptando conductas pro-activas y capacitando a todo el personal de la empresa.

La Política de Seguridad Vial, aplica para todos los actores viales que ejecuten actividades de conducción de vehículos, motocicletas para el desarrollo de su trabajo en las vías internas y externas de la Empresa. De igual manera para peatones y quienes ejecuten actividades de instalación o mantenimiento de las redes de Acueducto y Alcantarillado, en donde se intervengan vías públicas y se generen riesgos de accidentes para terceros. Por lo tanto, la responsabilidad en todos los niveles de la organización, será el cumplimiento con la normatividad vigente en materia de seguridad vial y demás reglamentos internos de procedimiento que se establezcan para esto.

11. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

En la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare "EMPOAGUAS ESP" es fundamental la convivencia y las buenas relaciones laborales entre todos los trabajadores, por tal motivo se compromete a favorecer la convivencia en cada uno de los ambientes de trabajo promoviendo y favoreciendo conductas que promuevan el trabajo en condiciones dignas, justas, respetuosas; que protejan la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare Empoaguas ESP se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según Resolución 734 de 2006, Resolución 2646 de 2008 Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SST-PA-PO01-02
			Versión: 02
			Fecha: 29/09/2024
			Página 13 de 13

Lo anterior, en búsqueda de generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la empresa; por lo tanto, promueve un ambiente de trabajo que erradique el acoso laboral, contando con la participación y colaboración de todos los funcionarios.

Todos los funcionarios tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se pueden considerar hostigamiento, coerción o alteración. Por su parte la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare Empoaguas ESP. Se compromete a prevenir y erradicar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Así mismo se adelantará en todo momento acciones de promoción tendientes a prevenir acoso laboral.

12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- El Gerente y los líderes de los procesos deben asegurar la socialización y adherencia de la política por parte del talento humano.
- Las políticas serán publicadas en la página web de EMPOAGUAS E.S.P.
- Las políticas serán publicadas en la cartelera de la Empresa.

13. HISTORIAL DE CAMBIOS

HISTORIAL DEL CAMBIO	FECHA	CÓDIGO	VERSIÓN
Creación de Documento	05/07/2022	SST-PA-DO02-01	01
Actualización de Documento y cambio de procedimiento a política	29/09/2024	SST-PA-PO01-02	02

Elaboró: Natalia Rojas Betancourt	Revisó: Sandra Milena Correa Medina	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
AREA: Administrativa y Financiera CARGO: Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	AREA: Administrativa y Financiera CARGO: Subgerente Administrativa y Financiera	Acta N° 008 de 2024

