	CONCEJO MUNICIPAL DE TUTA	NIT: 800.027.292
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Código:
	FORMATO CUENTA DE COBRO	Versión: 1
		Fecha Versión:
		Página 1 de 1

TUTA, 19/06/2026

Cuenta de cobro No 2

CONCEJO MUNICIPAL DE TUTA

NIT: 800.027.292

DEBE A:

LAURA NAYELY ESPITIA ESPITIA


1.002.368.351


LA SUMA DE:

DOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$2.000.000)

POR CONCEPTO DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO No CD-CMT-02-2026 DE 2026 CUYO OBJETO ES: "PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ASESORIA PARA IMPLEMENTAR Y MANTENER UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) CONFORME A LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 Y EL DECRETO 1072 DE 2015, CON EL FIN DE PREVENIR ACCIDENTES LABORALES, ENFERMEDADES LABORALES Y PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS, GARANTIZANDO EL CUMPLIMIENTO LEGAL Y EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DURANTE LA VIGENCIA 2026".

PAGO DE HONORARIOS DEL (01/05/2026) AL (31/05/2026)


LAURA NAYELY ESPITIA ESPITIA
ESP. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CONTRATISTA
C.C. 1.002.368.351

	CONCEJO MUNICIPAL DE TUTA SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DE CONTRATACIÓN		NIT: 800.027.292
	FORMATO INFORME DE ACTIVIDADES DEL CONTRATISTA		Versión:
			Fecha Aprobación: Pag 1 de 1

Numero de Contrato	CD-CMT-002-2026	N° de informe	02
Objeto del Contrato:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ASESORIA PARA IMPLEMENTAR Y MANTENER UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) CONFORME A LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 Y EL DECRETO 1072 DE 2015, CON EL FIN DE PREVENIR ACCIDENTES LABORALES, ENFERMEDADES LABORALES Y PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS, GARANTIZANDO EL CUMPLIMIENTO LEGAL Y EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DURANTE LA VIGENCIA 2026		
Nombre del Contratista	LAURA NAYELY ESPITIA ESPITIA	C.C./ NIT:	1.002.368.351
N° de Planilla de Seguridad Social	4652170826	Fecha de Pago:	25/05/2025

Período del Reporte **DESDE: 01 DE MAYO DE 2026** **HASTA: 31 DE MAYO DE 2026**

VERIFICACIÓN ACTIVIDADES PACTADAS		FUENTE DE VERIFICACIÓN (ADJUNTAR EVIDENCIA FÍSICA O DIGITAL)
REPORTE DEL CONTRATISTA		
ACTIVIDADES PACTADAS *	ACTIVIDADES Y/O PRODUCTOS ALCANZADOS EN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES	
1 Ejecutar el objeto del contrato de prestación de servicios y desarrollar las actividades específicas en las condiciones pactadas, de acuerdo	Durante el periodo reportado se desarrollaron las actividades relacionadas con la planificación, implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Concejo Municipal de Tuta, conforme a lo establecido en el contrato de prestación de servicios. Se elaboraron y estructuraron documentos técnicos del sistema, incluyendo el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, el Plan Anual de Capacitaciones, así como material pedagógico para la formación del personal. De igual manera, se avanzó en la ejecución del cronograma de trabajo definido para la vigencia, garantizando el desarrollo de acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud en el trabajo y el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la normatividad vigente.	Cronograma de actividades SST

2	<p>Implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, con el fin de prevenir accidentes laborales, enfermedades laborales y promover condiciones de trabajo seguras, garantizando el cumplimiento legal y el bienestar de los colaboradores durante la vigencia 2026</p>	<p>Se ejecuta parte de las actividades planteadas del plan anual de trabajo bajo el enfoque del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), permitiendo orientar la gestión preventiva, el control de riesgos laborales y la mejora continua del sistema dentro de la entidad.</p>	<p>Cronograma del plan de trabajo SG-SST</p>
3	<p>Asesoría, designación y documentación de responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo profesional o especialista con licencia en seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Se brindó asesoría técnica a la entidad para la adecuada implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza informe de los riesgos presentes y priorizados para respectiva intervención</p>	<p>Plan Institucional Anual SST</p>
4	<p>Identificar y evaluar los riesgos laborales asociados a las actividades de la empresa, mediante la elaboración de una matriz de peligros y valoración de riesgos, para establecer controles efectivos.</p>	<p>Se desarrollaron actividades orientadas a la identificación y análisis de los peligros presentes en el entorno laboral del Concejo Municipal, tomando como referencia la metodología establecida en la Guía Técnica Colombiana GTC-45 para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Como parte de estas acciones se elaboró respectivo informe de los riesgos latentes y a intervenir en el área donde se ejecutan sus actividades principales.</p>	<p>Informe de riesgos latentes y a intervenir</p>
5	<p>Diseñar e implementar programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidos a trabajadores, contratistas y demás partes interesadas, asegurando la adopción de prácticas seguras</p>	<p>Se ejecuta el Plan Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026, en el cual se programaron ocho actividades formativas dirigidas a los colaboradores. Adicionalmente, se elaboró material pedagógico para el desarrollo de dichas capacitaciones, incluyendo presentaciones y herramientas de sensibilización dirigidas al personal.</p>	<p>Cronograma de capacitaciones SG-SST 2026 Material pedagógico elaborado</p>

6	<p>Establecer mecanismos de monitoreo y mejora continua a través de, inspecciones programadas y análisis de indicadores, para garantizar la efectividad del SG-SST.</p>	<p>Como parte del fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se definieron mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño del sistema mediante el establecimiento de indicadores de gestión. Dentro del Plan Anual de Capacitaciones se incluyeron indicadores orientados a medir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del plan de capacitaciones Cobertura de participación del personal Efectividad de las actividades formativas 	<p>Plan Anual de Capacitaciones SST Indicadores de seguimiento</p>
7	<p>Garantizar el cumplimiento normativo mediante la documentación de procedimientos, registros legales y la actualización permanente del sistema, alineado con los cambios en la legislación colombiana en SST</p>	<p>Se adelantó la estructuración documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo documentos estratégicos que permiten garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Dentro de los documentos elaborados se encuentran el informe de riesgos latentes a intervenir</p>	<p>Plan de Capacitaciones SST Material de formación y sensibilización, informe de riesgos</p>

Nota: Adjuntar copia de la planilla de pagos a Seguridad Social y ARL, junto con los soportes enunciados en el informe.

Teniendo en cuenta que el contratista, cumplió durante el periodo de reporte con las actividades asignadas y las obligaciones contractuales, y que dicha información fue verificada por el respectivo SUPERVISOR es procedente efectuar el pago correspondiente.


FIRMA DEL CONTRATISTA


FIRMA SUPERVISOR



**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST-
VIGENCIA 2026
CONCEJO MUNICIPAL DE TUTA - BOYACÁ**

Versión 001
Fecha de Aprobación:
Página 1 de 1

OBJETIVO

Planificar, ejecutar, verificar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Concejo Municipal durante la vigencia 2026, garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos legales vigentes, la identificación y control de los riesgos laborales, la vigilancia de la salud de los funcionarios y el fortalecimiento de la cultura preventiva institucional, mediante la ejecución programada de actividades estratégicas en los periodos de intervención definidos.

META

Meta Base: 90% Alcanzar un nivel de cumplimiento igual o superior al 90% de ejecución del Plan Anual del SG-SST

INDICADORES

Cumplimiento: (Número de actividades realizadas mes / Número total de actividades programadas) x 100%

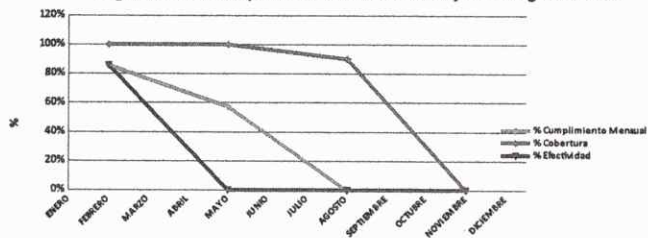
CRONOGRAMA PLAN DE TRABAJO SST - VIGENCIA 2026

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES												OBSERVACIONES / SOPORTES														
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO			JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE			
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
Evaluación inicial del SG-SST	Profesional SST			P	E																							
Verificación de estándares mínimos	Profesional SST / Dirección			P	E																							
Revisión de requisitos legales	Profesional SST			P	E																							
Actualización matriz de peligros y valoración de riesgos	Profesional SST			P	E																							
Formulación del plan anual de capacitación	Profesional SST			P	E																							
Ejecución del plan de capacitación en SST	Profesional SST / ARL			P	E					P	E														P			
Inducción y reinducción en SST	Profesional SST			P	E					P	E														P			
Implementación y seguimiento de controles de riesgo	Profesional SST / Dirección									P	E																	
Evaluaciones médicas ocupacionales	Profesional SST / IPS									P	E																	
Inspecciones periódicas de seguridad	Profesional SST									P	E																	
Seguimiento al plan anual SG-SST	Profesional SST									P	E															P		
Medición de indicadores del SG-SST	Profesional SST									P	E															P		
Auditoría Interna del SG-SST																										P		
Revisión por la dirección	Dirección / Profesional SST																									P		
Implementación de acciones correctivas y preventivas	Profesional SST																									P		
Evaluación final del SG-SST vigencia 2026	Profesional SST																									P		
Total Actividades		0	0	7	6	0	0	0	0	7	4	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	
																											28	Actividades

MONITOREO DEL PROGRAMA /VIGENCIA

1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PROYECCIÓN ANUAL	CUMPLIMIENTO ANUAL
N° Actividades Ejecutadas / N° Actividades realizadas	0	0	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	28	10
% Cumplimiento Mensual		86%			57%			0%			0%		Cantidad de Actividades Programadas	Cantidad de Actividades Ejecutadas
% Cobertura		100%			100%			90%			0%		35,71%	
% Efectividad		86%			0%			0%			0%			

Seguimiento al Cumplimiento del Plan de Trabajo SST - Vigencia 2026





**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST-
VIGENCIA 2026
CONCEJO MUNICIPAL DE TUTA - BOYACÁ**

Versión 001
Fecha de Aprobación:
Página 1 de 1

OBJETIVO

Establecer una guía práctica de trabajo en referencia a las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Concejo Municipal de Tuta Boyacá y desarrollar el respectivo seguimiento de las mismas, durante la Vigencia 2026.

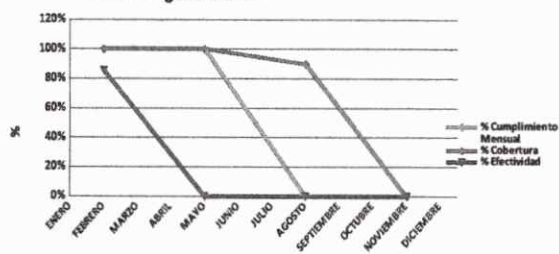
META		INDICADORES
Meta Base: 90%	Cumplir con el 90% de las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- del Concejo Municipal de Tuta Boyacá y desarrollar el respectivo seguimiento de las mismas, durante la Vigencia 2026.	Cumplimiento: (Número de actividades realizadas mes / Número total de actividades programadas) x 100% Cobertura: (Número de colaboradores asistentes/ Número total de colaboradores convocados) x 100% Efectividad: (Número de colaboradores asistentes que aprueban la evaluación / Número total de colaboradores asistentes) x 100

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES EN SST - VIGENCIA 2026																								Responsable (s)	Convocados
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE			
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
Inducción y reinducción en SG-SST, deberes y derechos en SST																									ARL - POSITIVA	Todos los colaboradores
Identificación de peligros, riesgos laborales y controles COPASST																									Responsable SST	Todos los colaboradores
Plan de emergencias, evacuación y uso de extintores																									ARL - POSITIVA	Todos los colaboradores
Primeros auxilios básicos en entornos institucionales																									Responsable SST / ARL	Todos los colaboradores
Prevención del estrés, burnout y salud mental laboral (Batería Res. 2764 de 2022)																									ARL - POSITIVA	Todos los colaboradores
Prevención del acoso laboral y fortalecimiento del clima organizacional																									Responsable SST	Todos los colaboradores
Seguridad vial y prevención de accidentes en desplazamientos																									ARL - POSITIVA	Todos los colaboradores
Investigación y reporte de incidentes y accidentes de trabajo Balance anual SG-SST, reporte de incidentes y mejora continua																									Responsable SST	Todos los colaboradores
Total Actividades	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	8	Actividades

MONITOREO DEL PROGRAMA /VIGENCIA

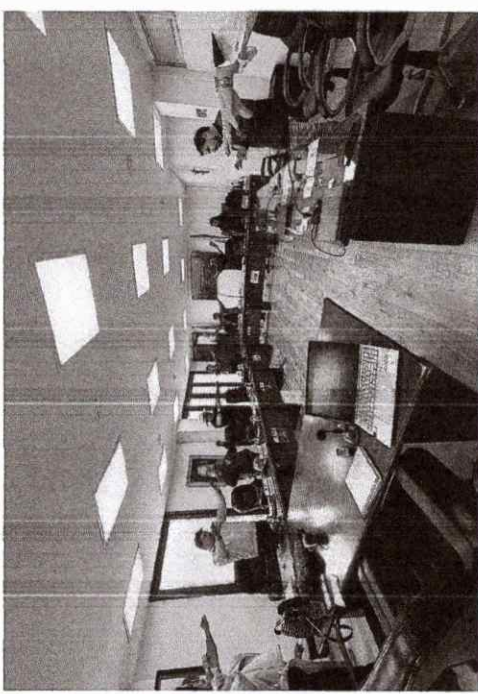
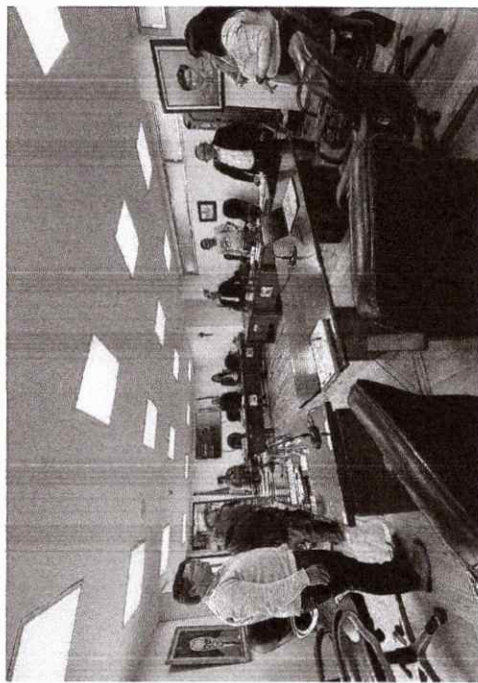
1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PROYECCIÓN ANUAL	CUMPLIMIENTO ANUAL
N° Actividades Ejecutadas / N° Actividades realizadas	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	8	4
% Cumplimiento Mensual		100%			100%			0%			0%		Cantidad de Actividades Programadas	Cantidad de Actividades Ejecutadas
% Cobertura		100%			100%			90%			0%		50,00%	
% Efectividad		86%			0%			0%			0%			

Seguimiento al Cumplimiento del Cronograma del Programa de Capacitación en SST - Vigencia 2026



INDICADOR COBERTURA DE ASISTENTES A CAPACITACIÓN

N°	COLABORADOR CONVOCADO	CAPACITACION FEB 1		APACITACION FEB		MAYO		MAYO		AGOSTO		NOVIEMBRE	
		ASISTE		ASISTE		ASISTE		ASISTE		ASISTE		ASISTE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	HC NELSON ENRIQUE GONZALEZ RIANO	X		X									
2	HC FLOR MARINA FONSECA CIFUENTES	X		X									
3	HC JORGE ALFREDO GOMEZ DIAZ	X		X									
4	HC OLIVERIO DEL CARMEN PUESTO FONSECA	X		X		X							
5	HC NUBIA ANDREA ESPITIA MATEUS	X		X		X							
6	HC BERNARDO BOHORQUEZ CASTRO	X		X		X							
7	HC VICTOR MATEO AVILA ROPERO	X		X		X							
8	ANA MARIA SANDOVAL GARCIA	X		X		X							
9	HC JAIRO GUILLERMO REYES GUERRERO	X		X		X							
10	ANGIE YUBELY QUIROGA PEÑA	X		X		X			X				
11	HC JEISSON DAVID URIBE HURTADO	X		X		X			X				
	TOTAL	11	0	11	0	9	1	9	1	0	0	0	0
	TOTAL %	100%		100%		90%		90%		0%		0%	



FOTOGRAFIAS PARTICIPACION Y REALIZACION DE PAUSAS ACTIVAS EN CAPACITACION MES DE MAYO

ACOSO LABORAL

Rompiendo el Silencio

Programa de Prevención y Sensibilización para Colaboradores

CAPACITACIÓN CORPORATIVA 2026

Rompehielos: La Silla Caliente

Instrucciones de la Actividad

Un voluntario se sienta en "la silla caliente", y responde preguntas rápidas sobre convivencia laboral. Luego, otro participante lugar. **Duración: 10 minutos.**

Objetivo: crear ambiente de confianza, conocernos mejor y empezar a reflexionar sobre nuestro ambiente de trabajo.

1 "¿Que es lo que mas valora de su equipo de trabajo?"

2 "¿Ha presenciado una situación de maltrato en el trabajo?"

3 "¿Que haria si ve a un compan excluded sistemáticamente?"

"No hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es escucharnos con respeto."

DEFINICION

¿Que es el Acoso Laboral?

66

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

—Art. 2, Ley 1010 de 2006

Actualización 2024 - Reforma Laboral

Ya no se requiere persistencia — un solo incidente puede constituir acoso. La protección se amplía a **contratistas, proveedores, clientes y candidatos**, incluyendo entornos virtuales y medios digitales. Alineada con el **Convenio 190 de la OIT**.

3 Modalidades de direccion del acoso:

↓ **Descendente**
Del superior al subordinado

↔ **Horizontal**
Entre compañeros de trabajo

↑ **Ascendente**
Del subordinado al superior

CLASIFICACION

Las 6 Modalidades de Acoso Laboral

1. Maltrato Labora



Descalificación profesional, agresión verbal, mensajes injuriosos, humillación pública, gritos constantes

2. Persecucion Laboral



Amenazas de despido, denuncias disciplinarias injustificadas, seguimiento obsesivo, control excesivo

3. Discriminacion L

Por raza, genero, edad, religion, or discapacidad, embarazo, estado ci

4. Entorpecimiento Laboral



Exigencias desproporcionadas, cambio brusco de funciones, ocultar información necesaria, sabotaje de tareas

5. Inequidad Laboral



Mismo cargo con diferente salario, trato preferencial injustificado, designaciones arbitrarias

6. Desproteccion L

No proporcionar elementos de seguridad, riesgos innecesarios, ignorar report



Momento de reflexion: Muchas veces estas conductas se normalizan como "trumas" o "exigencias del trabajo". **¿Has ido alguna de estas modalidades en tu entorno laboral?** El primer paso para prevenir es reconocer.

Señales de Alerta: ¿Como Identificar el Acoso?

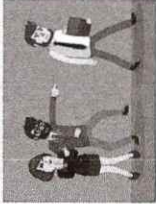
En la persona afectada

- Miedo constante al trabajo o al jefe
- Ansiedad, nerviosismo o irritabilidad
- Insomnio o pesadillas recurrentes
- Baja autoestima y sentimientos de culpa
- Aislamiento social de compañeros
- Ausentismo frecuente o llegadas tarde
- Dolores físicos sin causa medica aparente
- Pérdida de apetito o de peso
- Desmotivación y bajo rendimiento



En el ambiente laboral

- Clima de tensión permanente
- Rotación de personal elevada
- Comunicación agresiva o sarcástica
- Rumores y chismes sistemáticos
- Exclusión de reuniones o actividades
- Cambios bruscos de funciones como castigo
- Favoritismo evidente hacia ciertos empleados
- Quejas frecuentes que no se investigan
- Baja moral generalizada en el equipo



1 **Pregunta de reflexión:** "¿He visto estas señales cerca de mí? ¿He actuado o he mirado para otro lado?"

07

La Historia de Maria

Escenario

Maria es contadora. Su jefe le asigna tareas urgentes fuera de horario, la **humilla en reuniones publicas**, le niega información para su trabajo y le dice que **"no tiene capacidad"**. Otros compañeros se han dado cuenta pero nadie dice nada. Maria tiene un peso perdido 8 kg y piensa en renunciar.

Preguntas para el grupo

- 1 ¿Que tipo(s) de acoso identifican en este caso?
- 2 ¿Que deberían hacer los compañeros de Maria?
- 3 ¿Que debería hacer Maria en esta situación?
- 4 ¿Que responsabilidad tiene la empresa?

1 **Tiempo para discutir:** 10 minutos en grupos de 4-5 personas

Normatividad Colombiana que nos Protege

LEY

Ley 1010 de 2006

Define, previene y sanciona el acoso laboral. Base de toda la protección contra el maltrato en el trabajo.

RESOLUCION

Resolucion 2646 de 2008

Identificación y prevención de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de SST.

DECRETO

Decreto 1072 de 2015

Complementa toda la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. El marco regulatorio unificado.

NUEVA

Ley 2365 de 2024

Amplia protección contra acoso sexual laboral. Protocolos obligatorios y nuevas multas por incumplimiento.

NUEVA

Ley 2486 de 2024

Reforma laboral: un solo incidente basta, cobertura ampliada a contratistas y entornos virtuales.

OIT

Convenio 190 de la OIT

Derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso. Marco internacional de protección.

Sanciones por acoso laboral

Multas de 2 a 10 salarios mínimos | Despido con justa causa | Responsabilidad penal en casos graves | Imponer sanciones paritarias y pecuniarias.

03

Prevención y Acción

Estrategias, derechos y compromisos



11

7 Medidas de Prevención Efectivas

1 Promover respeto mutuo
Fomentar un ambiente de dignidad humana y trato digno entre todos

2 Capacitar y sensibilizar
Programas periódicos de formación para todo el personal

3 Políticas claras
Incluir normas contra acoso en el reglamento interno de trabajo

4 Comité de Convivencia
Conformar y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral

5 Canales de denuncia
Crear mecanismos confidenciales y accesibles para reportar

6 Investigación imparcial
Atender todas las quejas de manera oportuna y objetiva

7 Sanciones ejemplares
Actuar con firmeza y priorizar a las víctimas (ver tipus). 15.

"La prevención no es un gasto, es una inversión en el bienestar de las personas y en la productividad de la organización."

¿Que Hacer si Eres Víctima?

1 Documenta todo
Guarda correos, mensajes, registra fechas y testigos

2 Busca apoyo
Habla con alguien de confianza, no te aisles

3 Acude al Comité
Presenta tu caso ante el Convivencia Laboral

4 Inspección de Trabajo
Si no hay respuesta, acude al Ministerio de Trabajo

5 Asesoría profesional
Solicita apoyo legal y psicológico especializado

6 Conoce tus derechos
Confidencialidad, protección represalias, cautelares

Recuerda: NO estás solo/a. El silencio alimenta el acoso.
Puedes acudir al acoso y violencia en el trabajo.

Tus derechos como víctima

- ✓ Derecho a un ambiente digno y seguro ✓ Derecho a la no discriminación por denunciar
- ✓ Derecho a la confidencialidad absoluta ✓ Derecho a protección integral física y emocional
- ✓ Derecho a información sobre el proceso ✓ Derecho a un debido proceso justo e imparcial
- ✓ Protección contra represalias ✓ Medidas cautelares y asesoría gratuita

¿Que Hacer si Eres Testigo?



El testigo tiene un papel FUNDAMENTAL. Mirar para otro lado no es neutralidad — es complicidad.

1. No mires para otro lado
La indiferencia es cómplice. Reconocer el problema es el primer paso para cambiarlo.

2. Apoya a la persona afectada
Escucha sin juzgar. A veces solo necesitan saber que no están solos.

3. Documenta lo que ves
Anota fechas, hechos, contexto. Tu testimonio puede ser evidencia clave.

4. Acompaña a denunciar
Acompaña a la víctima a presentar la denuncia le da fuerza y seguridad.

5. Denuncia anonimamente
Si tienes represalias, usa los canales anónimos disponibles en tu empresa.

6. Participa en capacitaciones
La sensibilización te prepara para identificar y actuar ante el acoso.

"El acoso prospera en el silencio. Tu voz puede cambiarlo todo."

El Comité de Convivencia Laboral



¿Que es?

Un equipo bipartito (empleador y trabajadores) encargado de prevenir y gestionar casos de acoso laboral, moral y sexual.

Obligatorio en todas las empresas según la Ley 1313 del 2010.

Funciones principales

- Recibir y tramitar quejas de manera confidencial
- Investigar los casos con imparcialidad
- Proponer medidas de protección para víctimas
- Recomendar sanciones según el reglamento
- Promover actividades de sensibilización
- Elaborar informes periódicos al empleador

¿Como acceder al Comité?

Solicita información a tu área de **Recursos Humanos** o al delegado de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**. El Comité debe disponible para todos los trabajadores sin importar su forma de contratación.

"El Comité de Convivencia Laboral es tu aliado. No dudes en acudir a ellos."

El Dilema de Carlos

Escenario

Carlos es supervisor de ventas. Nota que un compañero nuevo es **constantemente ignorado en almuerzos**, excluido de chats de trabajo y recibe **comentarios hirientes sobre su acento**. Carlos no sabe si intervenir porque "no es su asunto" y teme que le pase lo mismo.

Dinámica grupal

Discutan las preguntas y cada grupo presenta su conclusión en 2 minutos.

- 1 **¿Debe intervenir Carlos?**
¿Por que o por que no?
- 2 **¿Que riesgos tiene actuar?**
¿Y que riesgos tiene NO actuar?
- 3 **¿Que estrategia recomiendan para Carlos en esta situación?**

Tiempo: 5 minutos en grupos + 2 min por presentación

Momento de Reflexion: El Circulo de Compromiso



"El cambio comienza con cada uno de nosotros."

Actividad participativa de cierre y compromiso personal.

- 1 **Recibe tu tarjeta**
Cada persona recibe una tarjeta adhesiva para escribir su compromiso.
- 2 **Escribe tu compromiso**
UN compromiso concreto para prevenir el acoso laboral en tu día a día.
- 3 **Comparte en el m**
Coloca tu tarjeta en el mural visit trabajo como recordatorio.

Ejemplos de compromisos

"Escuchare mas a mis compañeros" | "Denunciare si soy testigo de acoso" | "Promovare el respeto en mi area" | "No me quedare callado/a ante la injusticia" | "Apoyare a quien lo necesite" | "Sere ejemplo de trato digno"

Tiempo: 10 minutos | Materiales: Tarjetas adhesivas + marcadores

Frases que nos Inspiran a Cambiar

"El respeto es la base de toda relación humana. Sin él, no hay equipo, no hay empresa, no hay futuro."

"Un lugar de trabajo seguro no es un lujo, es un derecho que tenemos y que debemos proteger juntos."

"La indiferencia al acoso lo hace posible. Tu voz, tu acción, tu valentía lo detienen."

"No se trata de ser perfectos, se trata de ser conscientes y actuar cuando algo no está bien."

"Cada persona que entra por esa puerta merece ser tratada con dignidad, sin excepciones."

Compartir la línea que más te haya resonado con un compañero.

Juntos Construimos un Ambiente de Respeto

"El cambio empieza hoy contigo."

Destaca tu autoría:

- Siempre con un ejemplo de respeto
- No se trata de ser perfectos, se trata de ser conscientes y actuar cuando algo no está bien.
- Cada persona que entra por esa puerta merece ser tratada con dignidad.

¡Cada uno de nosotros, desde ahora!



Recibir Respeto

Prevención del Estrés, Burnout y Salud Mental Laboral

01

Entendiendo el Estrés Laboral

¿Qué es el estrés, cómo se manifiesta y qué impacto tiene en nuestra salud?

CAPÍTULO 01

¿Qué es el Estrés Laboral?

El **estrés laboral** es la respuesta física y emocional que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del trabajador para hacerles frente. Según la **OMS**, es un factor de riesgo relevante para la salud mental.

Tipos de Estrés

Eustrés (Positivo)

Motiva y mejora el rendimiento. Es el estrés que nos impulsa a superar desafíos.

Distrés (Negativo)

Deteriora la salud física y mental cuando se vuelve crónico. Requiere intervención.



ALARMA



RESISTENCIA



AGOTAMIENTO



CONTRIBUCIÓN

50%+

de los trabajadores presentan niveles elevados de estrés laboral.

CAPÍTULO 01

Señales y Síntomas del Estrés

Identificar estas señales a tiempo es el primer paso para prevenir consecuencias graves

Síntomas Físicos

- Fatiga crónica persistente
- Dolores de cabeza frecuentes
- Problemas digestivos
- Dolor muscular y tensiones
- Aumento de presión arterial
- Sistema inmunitario débil
- Alteraciones del sueño

Síntomas Emocionales

- Irritabilidad frecuente
- Cambios de humor bruscos
- Desmotivación laboral
- Sentimientos de desesperanza
- Aumento de sensibilidad
- Ansiedad constante
- Falta de confianza

Síntomas Conducta

- Dificultad para concentrarse
- Problemas para dormir
- Aumento de ausencias
- Hábitos alimenticios poco saludables
- Aislamiento social
- Consumo de alcohol/tabaco
- Procrastinación

Factores de Riesgo Psicosocial

Como ciertos factores que generan estrés en nuestro entorno laboral

Factores de Riesgo Psicosocial

Sobrecarga Laboral

Exceso de trabajo, plazos urgentes, horas extras constantes y ritmo acelerado.

Falta de Autonomía

Poca participación en decisiones y bajo control sobre la carga de trabajo asignada.

Ambigüedad de Rol

Funciones poco claras, conflictos en pido y lo que se puede hacer.

Falta de Apoyo Social

Poco respaldo de superiores o compañeros, aislamiento en el trabajo.

Condiciones Ambientales

Espacios reducidos, equipos inadecuados, exceso de ruido, mala iluminación.

Bajo Reconocimiento

Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa.



Reflexión: ¿Cuál de estos factores identificas en tu entorno laboral? La identificación es el primer paso para la prevención.

Escenario de reacción



Trabajaste un informe urgente en casa
Te dispones a desayunar
Estas impecablemente vestido
Tu hija tira la taza de café y mancha la última camisa
limpia
Tú no tienes control sobre lo que acaba de pasar

Lo que suceda será determinado por

Reacción



- Tú maldices.
- Regañas severamente a tu hija
- Reprendes por que manchó tu ropa
- La pequeña se pone a llorar



Te volteas hacia tu pareja
La criticas por colocar la taza
demasiado cerca de la orilla de
mesa
Inicia una batalla verbal



Reacción



Tú, vociferando, subes a cambiarte la camisa
 Cuando bajas de regreso
 Encuentras a tu hija demasiado ocupada llorando terminándose el desayuno a fin de estar lista para la escuela
 Ella pierde el autobús

10



Tu pareja se ha ido al trabajo
 No se despidió
 Se fue enojad@
 Y llega preocupad@ a su trabajo....



Te apresuras al carro, llevas a tu hija a la escuela.
 Manejas a 80 kilómetros cuando lo permitido es 30
 Te detienen por exceso de velocidad
 Te multan con \$850.000 pesos

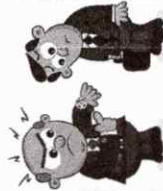


Llegas a la escuela de tu hija
 Ella sigue enojada, llorando y
 Se baja sin despedirse ni darte

Reacción



Por fin llegas a la oficina
 Llegas 30 minutos tarde
 Te das cuenta que se te olvidó el informe
 Tu día empezó terrible
 Y parece que se pondrá cada vez peor
 Ansias llegar a tu casa



10



Cuando llegas a tu casa, tienes un "pequeño" distanciamiento en tu relación con tu pareja y tu hija



¿El Café lo causó?
 ¿Tu hija lo causó?
 ¿El policía lo causó?
 ¿Tú lo causaste?



La forma en cómo reaccionast segundos fue lo que causó tu

Reacción

¿ Por que tuviste un mal día?

Técnicas de Manejo del Estrés en el Momento

01 Respiración 4-7-8

Inhala **4 segundos**, mantén **7 segundos**, exhala **8 segundos**. Repite 3-4 veces. Reduce la tensión inmediatamente.



Efecto inmediato

02 Pausas Activas

Programa descansos de **5 minutos cada hora**. Levántate, camina, estira. La técnica Pomodoro (25 min / 5 min) es muy efectiva.



Durante la jornada

03 Mindfulness

Practica **atención plena 10 minutos**. Observa tus pensamientos sin juzgar.



Hábito diario

Estrategias de Prevención y Manejo

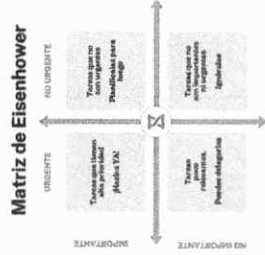
Herramientas prácticas para proteger tu salud mental en el trabajo

04 Reorganización de Tareas

Usa la **matriz de Eisenhower** (urgente/importante). Prioriza, delega cuando sea posible y divide tareas grandes en pasos pequeños.

05 Apoyo Social

Habla con un **compañero de confianza** cuando sientas presión. El apoyo social es un factor protector contra el estrés.



Estrategias Personales de Prevención



Establece Límites Claros
Define horarios de trabajo y respítalos. Desconecta notificaciones fuera de la jornada. Aprende a decir "no" cuando la carga sea excesiva.



Mantén Hábitos Saludables
Alimentación balanceada, hidratación adecuada y actividad física regular (mínimo 30 minutos diarios de caminata u ejercicio ligero).



Practica la Higiene del Sueño
Duerme 7-8 horas diarias. Mantén horarios regulares. Evita pantallas 30 minutos antes de dormir. Crea una rutina de descanso.



Desarrolla Resiliencia
Cultiva relaciones de apoyo, practica gratitud diaria y mantén una actitud de crecimiento ante los desafíos laborales.

Checklist Diario de Autocuidado



- Tuvo un desayuno saludable y nutritivo
- Bebió suficiente agua durante el día
- Caminó o hizo ejercicio ligero
- Conectó con un amigo o familiar
- Practicó una técnica de relajación

Tu Salud Mental es Prioridad

*Cuidar de ti no es un lujo, es una responsabilidad.
Un trabajador saludable es un trabajador productivo.*

Identifica las señales de alerta y busca apoyo profesional cuando sea necesario. **Gracias**

Programa Municipal de Promoción de la Salud en el Trabajo - Q26

	Código	SST-F-R-02	Subproceso: DESARROLLO DEL TALENTO	
	Versión	01	Formato	
	Vigencia desde	15 de julio de 205		
			Página 1 de 6	

INFORME DE INSPECCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1. OBJETIVO

Identificar los peligros y condiciones inseguras presentes en el área de trabajo del Concejo Municipal, con el fin de evaluar los riesgos que puedan afectar su seguridad y salud, y establecer acciones de mejora para su control y prevención.

2. ALCANCE

La identificación de peligros comprende las condiciones locativas, eléctricas y ergonómicas observadas en las áreas de trabajo utilizadas por los colaboradores del Concejo Municipal, a partir de la inspección realizada y la evidencia fotográfica recopilada, con el propósito de generar recomendaciones que contribuyan a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

3. RESPONSABLE

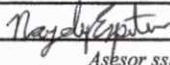
Asesor SST

4. DESARROLLO



Durante la inspección visual realizada, se identificaron varias condiciones locativas y eléctricas que representan riesgos para los trabajadores que desarrollan actividades en el área.

Las principales situaciones observadas corresponden a:

- Cajas eléctricas de piso abiertas o sin protección adecuada.
- Tomas eléctricas y puntos de red deteriorados o con tapas desprendidas.
- Elementos de protección temporal (cinta adhesiva) utilizados como mecanismo de fijación.
- Aberturas en el piso que generan riesgo de tropiezo y caída al mismo nivel.

FIRMA		FIRMA		FIRMA	
CARGO	Asesor sst	CARGO	Secretaria General Concejo Tuta	CARGO	Presidente Mesa Directiva
ELABORÓ	Laura Nayely Espitia	REVISÓ	Ana María Sandoval García	APROBÓ	Victor Mateo Avila

Carrera 7 No. 5-53 Centro Administrativo Municipal piso 2 Teléfono 3115508896
e-mail concejo@tuta-boyaca.gov.co Código Postal: 150401

	Código	SST-F-R-02	Subproceso: DESARROLLO DEL TALENTO	
	Versión	01	Formato	
	Vigencia desde	15 de julio de 205		
				Página 2 de 6

- Deficiencias en el orden y mantenimiento de las instalaciones eléctricas.

Principales hallazgos identificados:

1. Caja eléctrica de piso abierta con conductores expuestos: Se observan cajas de piso con tapas removidas o levantadas, dejando visibles tomacorrientes, cableado y componentes eléctricos.

Riesgos asociados:

- Contacto eléctrico directo.
- Electrocutación.
- Incendio por falla eléctrica.
- Caídas al mismo nivel por atrapamiento del pie o ruedas de sillas.

Clasificación: Condiciones de seguridad – Riesgo eléctrico.

Nivel del riesgo: alto

Recomendaciones:


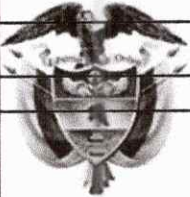
- Instalar inmediatamente tapas certificadas y resistentes.
 - Verificar el estado de los conductores y conexiones internas.
 - Señalizar temporalmente el área hasta realizar la corrección.
 - Realizar inspección técnica por personal electricista.
2. Tapas deterioradas y sujetas con cinta adhesiva: Se observa que algunas tapas de puntos eléctricos y de datos se encuentran aseguradas con cinta adhesiva, evidenciando deterioro y falta de mantenimiento.

Riesgos asociados:

- Desprendimiento de la tapa.
- Golpes y tropiezos.
- Daño progresivo de la instalación.

FIRMA	<i>Nayely Espitia</i>	FIRMA		FIRMA	
CARGO	Asesor sst	CARGO	Secretaria General Concejo Tuta	CARGO	Presidente Mesa Directiva
ELABORÓ	Laura Nayely Espitia	REVISÓ	Ana María Sandoval García	APROBÓ	Victor Mateo Avila

Carrera 7 No. 5-53 Centro Administrativo Municipal piso 2 Teléfono 3115508896
e-mail concejo@tuta-boyaca.gov.co Código Postal: 150401

	Código	SST-F-R-02	Subproceso: DESARROLLO DEL TALENTO	Página 3 de 6	
	Versión	01			
	Vigencia desde	15 de julio de 205	Formato		

Clasificación: Condiciones locativas y de seguridad.

Nivel del riesgo: Medio – Alto

Recomendaciones:

- Sustituir las tapas deterioradas.
- Eliminar elementos improvisados de fijación.
- Implementar mantenimiento preventivo de las instalaciones.

3. Aberturas en el piso: Se observa cavidades abiertas en el piso donde se alojan conexiones eléctricas

Riesgos asociados:

- Tropiezos.
- Caídas al mismo nivel.
- Torceduras de tobillo.
- Lesiones musculoesqueléticas

Clasificación: Condiciones locativas.

Nivel del riesgo: Alto

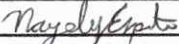
Recomendaciones:

- Mantener cerradas todas las cajas de piso cuando no se encuentren en uso.
- Implementar mantenimiento preventivo de las instalaciones.



4. Posible riesgo por tránsito de sillas sobre cajas eléctricas: Se observa una silla de oficina con ruedas ubicada directamente sobre una caja de piso abierta.

Riesgos asociados:

- Deterioro de cables y conectores.
- Atascamiento de ruedas.
- Caída del colaborador.

FIRMA		FIRMA		FIRMA	
CARGO	Asesor sst	CARGO	Secretaria General Concejo Tuta	CARGO	Presidente Mesa Directiva
ELABORÓ	Laura Nayely Espitia	REVISÓ	Ana María Sandoval García	APROBÓ	Victor Mateo Avila

Carrera 7 No. 5-53 Centro Administrativo Municipal piso 2 Teléfono 3115508896
e-mail concejo@tuta-boyaca.gov.co Código Postal: 150401

	Código	SST-F-R-02	Subproceso: DESARROLLO DEL TALENTO	
	Versión	01	Formato	
	Vigencia desde	15 de julio de 205		
				Página 4 de 6

- Lesiones musculoesqueléticas

Clasificación: Locativo y mecánico.

Nivel del riesgo: Medio – Alto

Recomendaciones:

- Reubicar temporalmente el puesto de trabajo.
 - Reparar y asegurar las cajas de piso.
5. Deficiencias ergonómicas en el puesto de trabajo: Se observa un apoyamuñecas deteriorado y desgastado en la estación de trabajo, además de que no se encuentra apoyamuñecas en algunos puestos de trabajo donde hacen uso de computador

Riesgos asociados:

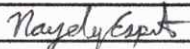
- Molestias musculoesqueléticas.
- Fatiga en muñeca y mano.
- Disminución del confort ergonómico

Clasificación: Biomecánico/ergonómico.


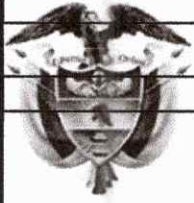
Nivel del riesgo: Bajo – Medio

Recomendaciones:

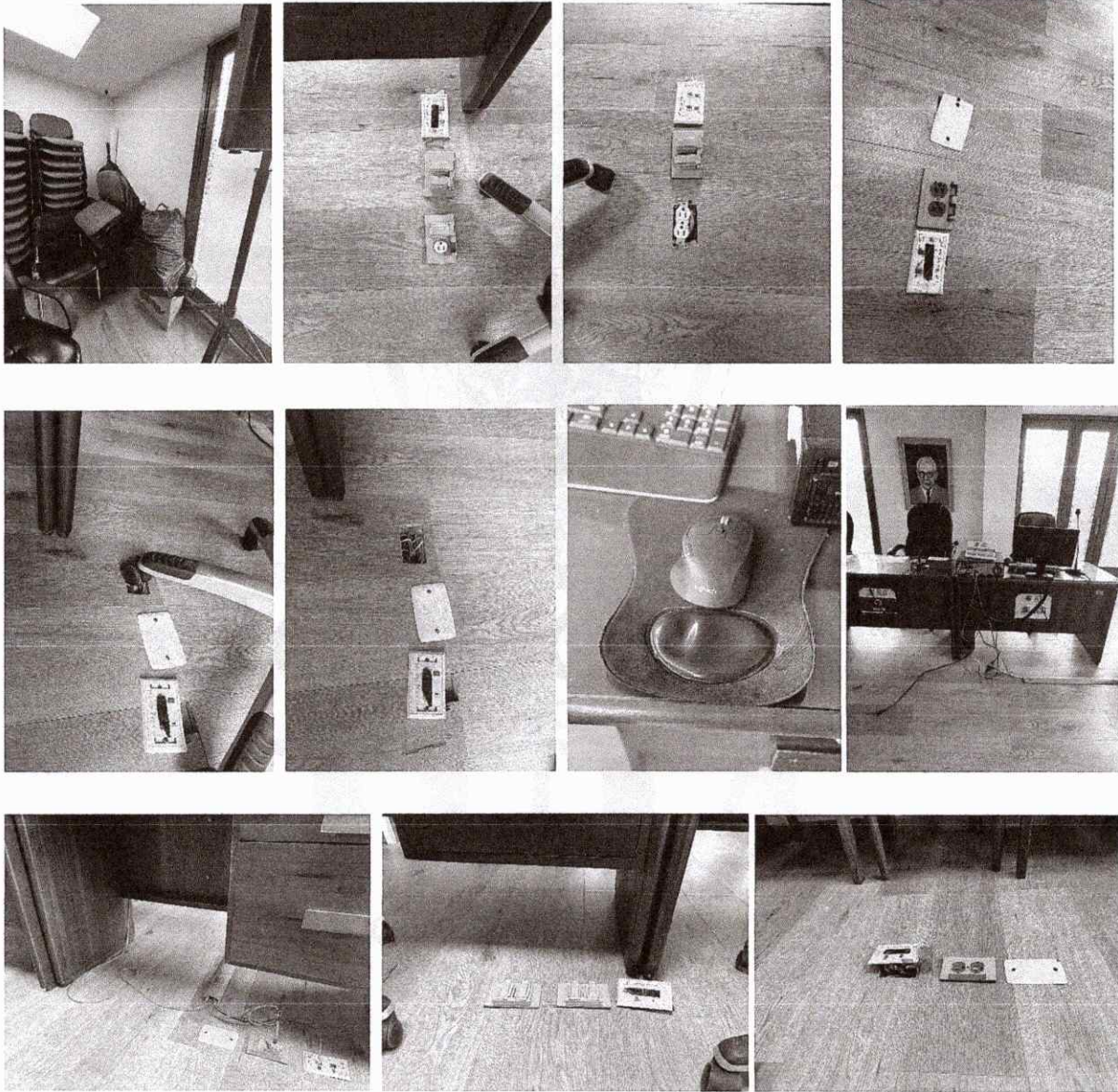
- Reemplazar el apoyamuñecas deteriorado.
- Ubicar apoyamuñecas en los puestos de trabajo necesarios
- Realizar pausas activas y seguimiento ergonómico.

FIRMA		FIRMA		FIRMA	
CARGO	Asesor sst	CARGO	Secretaria General Concejo Tuta	CARGO	Presidente Mesa Directiva
ELABORÓ	Laura Nayely Espitia	REVISÓ	Ana María Sandoval García	APROBÓ	Victor Mateo Avila

Carrera 7 No. 5-53 Centro Administrativo Municipal piso 2 Teléfono 3115508896
e-mail concejo@tuta-boyaca.gov.co Código Postal: 150401



	Código	SST-F-R-02	Subproceso: DESARROLLO DEL TALENTO	
	Versión	01	Formato	
	Vigencia desde	15 de julio de 205		
				Página 5 de 6

Evidencia fotografía:



FIRMA	<i>Nayely Espitia</i>	FIRMA		FIRMA	
CARGO	Asesor sst	CARGO	Secretaria General Concejo Tuta	CARGO	Presidente Mesa Directiva
ELABORÓ	Laura Nayely Espitia	REVISÓ	Ana Maria Sandoval Garcia	APROBÓ	Victor Mateo Avila

Carrera 7 No. 5-53 Centro Administrativo Municipal piso 2 Teléfono 3115508896
e-mail concejo@tuta-boyaca.gov.co Código Postal: 150401

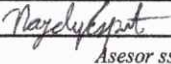
	Código	SST-F-R-02	Subproceso: DESARROLLO DEL TALENTO	
	Versión	01	Formato	
	Vigencia desde	15 de julio de 2015		
			Página a 6 de 6	

5. CONCLUSIONES

La inspección evidencia condiciones inseguras asociadas principalmente a **riesgos eléctricos y locativos**, los cuales presentan un nivel de criticidad importante debido a la exposición de cableado, cajas de piso abiertas y tapas deterioradas. Estas condiciones incrementan la probabilidad de accidentes por contacto eléctrico, caídas al mismo nivel, atrapamientos y daños a equipos.

Se recomienda que las acciones correctivas relacionadas con las instalaciones eléctricas sean consideradas de **atención prioritaria e inmediata**, debido a que representan el mayor potencial de generar lesiones graves a los trabajadores y afectar la continuidad operativa de la organización

Laura Nayely Espitia Espitia
Asesor SST
31/05/2026

FIRMA		FIRMA		FIRMA	
CARGO	Asesor sst	CARGO	Secretaria General Concejo Tuta	CARGO	Presidente Mesa Directiva
ELABORÓ	Laura Nayely Espitia	REVISÓ	Ana María Sandoval García	APROBÓ	Victor Mateo Avila

Carrera 7 No. 5-53 Centro Administrativo Municipal piso 2 Teléfono 3115508896
e-mail concejo@tuta-boyaca.gov.co Código Postal: 150401

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES
SOPORTE DE PAGO PARA EL COTIZANTE CC 1002368351

DATOS GENERALES DEL APORTANTE			
Nombre ó Razón Social	LAURA NAYELY ESPITIA ESPITIA		
Tipo Identificación	CÉDULA DE CIUDADANÍA	Número de Identificación	1002368351
Ciudad/Municipio	TUNJA	Departamento	BOYACA
Dirección	CRR 5 # 6-94	Teléfono	3333333
Tipo Empresa	PRIVADA	Actividad Económica	Comercio al por mayor de
Tipo Aportante	02-INDEPENDIENTE	Clase Aportante	I-INDEPENDIENTE
Forma Presentación	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):			NO

DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
Número Planilla	4652170826	Tipo de Planilla	I-INDEPENDIENTES
Periodo Cotización Otros	mayo / 2026	Periodo Cotización Salud	mayo / 2026
Días de Mora	0	Fecha Pago	2026/05/25
Número Autorización	9996896275		

INFORMACIÓN BÁSICA			
Nombres	LAURA NAYELY	Apellidos	ESPITIA ESPITIA
Tipo de Identificación	CC	Número de Identificación	1002368351
Tipo cotizante	INDEPENDIENTE CONTRATO	Subtipo Cotizante	
Colombiano Temporalmente en el Exterior	NO	Extranjero no obligado a cotizar Pensión	NO
COTIZANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA) :			NO
Departamento	BOYACA	Municipio	TUNJA
Salario Básico	\$ 2.002.683	Tipo de Salario	

NOVEDADES																
ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	COR	VSP	VST	SLN	COM	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRP

APORTES REALIZADOS A SEGURIDAD SOCIAL			
PENSIÓN		Administradora	25-14 COLPENSIONES
Días	30	IBC	\$ 2.002.683
Tarifa	16,000 %	Cotización Obligatoria	\$ 320.500
FSP - Solidaridad	\$ 0	FSP - Subsistencia	\$ 0
Aportes Voluntarios Empleador	\$ 0	Aportes Voluntarios Cotizante	\$ 0
Indicador tarifa especial	Normal	Total Aporte	\$ 320.500

SALUD		Administradora	EPS002-SALUD TOTAL
Días	30	IBC	\$ 2.002.683
Tarifa	12,500 %	Cotización Obligatoria	\$ 250.400
Nro Incapacidad por Enf. General		Valor	\$ 0
Nro Licencia de Maternidad		Valor	\$ 0
Valor ADRES	\$ 0	Total Aporte	\$ 250.400

RIESGOS PROFESIONALES		Administradora	14-11 - ARL SURA
Días	30	IBC	\$ 2.002.683
Clase de Riesgo	III	Tarifa	2,436 %
Centro de Trabajo	100236835	Total Aporte	\$ 48.800

TOTAL PAGADO:

\$ 619.700

