



**ASISTENCIA TÉCNICA EN CONTROL DE FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS.
OTRAS TÉCNICAS DE CONTROL COMO ESTUDIOS PREVENTIVOS
(EVALUACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SERVIDORES PÚBLICOS EN
CONDICION DE DISCAPACIDAD)**

ESTRUCTURACIÓN Y REALIZACIÓN DE RECORRIDOS ERGONÓMICOS

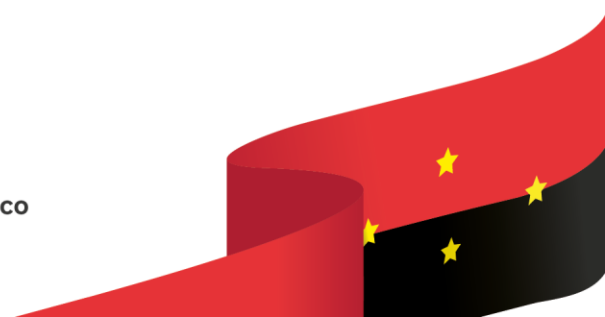
DEPARTAMENTAL NORTE DE SANTANDER

**Nombre Profesional:
ALVARO ENRIQUE PÉREZ VALENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
TERAPEUTA OCUPACIONAL ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
LICENCIA 001829/2020**



**DICIEMBRE, 2025
CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. MARCO LEGAL	5
4. ALCANCE.....	6
5. MARCO CONCEPTUAL	7
5.1. UTILIDADES DE LA INSPECCION DE PUESTOS DE TRABAJO.....	8
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS	10
7.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA.....	10
8. CONCLUSIONES.....	16
9. RECOMENDACIONES.....	17
10. BIBLIOGRAFÍA.....	18





1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, **las condiciones inadecuadas de trabajo pueden generar efectos adversos en la salud de los trabajadores y en el desempeño organizacional**, reflejados en disminución de la productividad, baja calidad en los procesos, ausentismo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, especialmente los desórdenes musculoesqueléticos.

En este sentido, **el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, establecido mediante el Decreto 1072 de 2015, dispone la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, garantizando condiciones seguras y saludables, con especial atención a poblaciones vulnerables como las personas en condición de discapacidad.

Así mismo, la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 0312 de 2019 **establecen la responsabilidad del empleador en la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo.**

En concordancia, la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013 **promueven la inclusión laboral, la accesibilidad y la implementación de ajustes razonables para las personas en condición de discapacidad.**

Bajo este contexto, **la evaluación ergonómica de los puestos de trabajo es una herramienta fundamental para identificar factores de riesgo biomecánico**, tales como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos y condiciones ambientales desfavorables, en concordancia con la Resolución 2400 de 1979.

La presente caracterización fue desarrollada en la Gobernación Departamental Norte de Santander, mediante la evaluación de ocho (8) servidores públicos en condición de discapacidad, considerando el diseño del puesto, las posturas adoptadas, las condiciones ambientales y la dotación, con el fin de identificar riesgos y definir medidas de intervención.

Finalmente, **el informe permitirá establecer acciones preventivas, correctivas y de promoción de la salud**, orientadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y al fortalecimiento de la inclusión laboral.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar la caracterización de las condiciones de trabajo de los funcionarios en condición de discapacidad de la Gobernación Departamental Norte de Santander, mediante la evaluación ergonómica de sus puestos de trabajo, con el fin de identificar factores de riesgo y establecer medidas de intervención que contribuyan a la prevención de desórdenes musculo esqueléticos y al mejoramiento de sus condiciones laborales, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Identificar las condiciones actuales de los puestos de trabajo de los funcionarios en condición de discapacidad**, considerando el diseño del puesto, la organización del trabajo, las posturas adoptadas y las condiciones ambientales.
- **Evaluar los factores de riesgo ergonómico y biomecánico** presentes durante el desarrollo de las actividades laborales, que puedan incidir en la aparición de desórdenes musculo esqueléticos.
- **Realizar recorridos ergonómicos y registro fotográfico** de los puestos de trabajo, con el fin de evidenciar las condiciones iniciales y los ajustes requeridos.
- **Analizar la interacción entre el trabajador, la tarea y el entorno laboral**, con el propósito de determinar posibles condiciones que afecten la salud y el desempeño.
- **Formular recomendaciones ergonómicas y ajustes razonables** orientados a la adecuación de los puestos de trabajo, en concordancia con la Ley 1618 de 2013.
- **Promover acciones de prevención y promoción de la salud** dirigidas a los funcionarios evaluados, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.



3. MARCO LEGAL

La normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia establece los lineamientos para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, incluyendo aquellos asociados a desórdenes musculo esqueléticos. Su aplicación es fundamental para garantizar condiciones de trabajo seguras, especialmente en servidores públicos en condición de discapacidad, promoviendo la inclusión laboral, la adaptación de los puestos de trabajo y la prevención de enfermedades laborales.

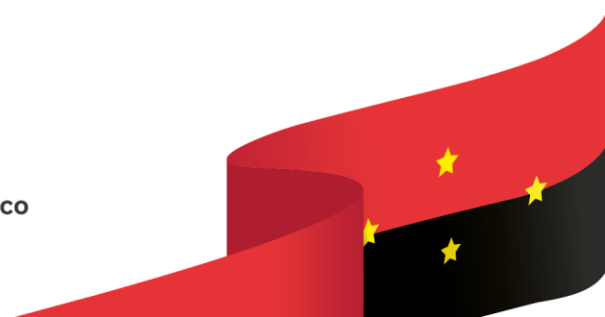
NORMA	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN / APLICACIÓN
Ley 9 de 1979	Ministerio de Salud	Establece condiciones de seguridad en maquinaria, equipos y responsabilidad del empleador en la protección de la salud del trabajador.
Resolución 2400 de 1979	Ministerio de Trabajo	Define condiciones de higiene y seguridad, incluyendo límites para levantamiento de cargas.
Decreto 614 de 1984	Presidencia de la República	Establece bases de la salud ocupacional y la adecuada ubicación laboral según condiciones del trabajador.
Resolución 1016 de 1989	Ministerio de Trabajo y Salud	Reglamenta programas de salud ocupacional y vigilancia epidemiológica.
Decreto Ley 1295 de 1994	Ministerio de Trabajo	Define el Sistema General de Riesgos Laborales y acciones de prevención.
Ley 776 de 2002	Congreso de Colombia	Regula la reincorporación y reubicación laboral según capacidades del trabajador.
Resolución 2844 de 2007	Ministerio de Protección Social	Adopta guías para manejo de desórdenes musculo esqueléticos.
Resolución 2346 de 2007	Ministerio de Protección Social	Regula evaluaciones médicas ocupacionales y su relación con vigilancia epidemiológica.
Resolución 2566 de 2009	Ministerio de Protección Social	Establece enfermedades laborales, incluyendo las de origen ergonómico.
Ley 361 de 1997	Congreso de Colombia	Promueve la inclusión laboral y protección de personas con discapacidad.
Ley 1618 de 2013	Congreso de Colombia	Garantiza derechos, accesibilidad y ajustes razonables para personas con discapacidad.
Decreto 1072 de 2015	Ministerio de Trabajo	Regula el SG-SST y la gestión de riesgos laborales.
Resolución 0312 de 2019	Ministerio de Trabajo	Define estándares mínimos del SG-SST.



4. ALCANCE

El presente estudio está dirigido a los funcionarios en condición de discapacidad de la Gobernación Departamental Norte de Santander, que se encuentran expuestos a factores de riesgo asociados a carga física estática y dinámica a nivel musculo esquelético, durante el desarrollo de actividades tanto administrativas como operativas.

Incluye la evaluación de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, el análisis de los factores de riesgo biomecánico, la identificación de posibles desórdenes musculo esqueléticos y la formulación de recomendaciones y ajustes razonables orientados al mejoramiento de las condiciones laborales, la prevención de enfermedades laborales y la promoción de la inclusión laboral.



5. MARCO CONCEPTUAL

Accesibilidad: Condición que permite a las personas en condición de discapacidad acceder, desplazarse y utilizar los espacios, servicios y herramientas de trabajo de manera segura y autónoma.

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias en el entorno laboral que no imponen una carga desproporcionada al empleador, con el fin de garantizar que las personas en condición de discapacidad puedan desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.

Carga física dinámica: Se refiere a los movimientos repetitivos, desplazamientos o manipulación de cargas que implican contracción y relajación muscular continua.

Carga física estática: Esfuerzo que se produce cuando el trabajador mantiene una misma postura durante periodos prolongados, generando fatiga muscular y posibles afectaciones osteomusculares.

Carga física: Conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometido el trabajador durante la ejecución de sus actividades. Se clasifica en carga estática (posturas mantenidas) y carga dinámica (movimientos y esfuerzos).

Desórdenes musculo esqueléticos (DME): Conjunto de lesiones o trastornos que afectan músculos, tendones, ligamentos, nervios y articulaciones, generalmente asociados a la exposición a factores de riesgo ergonómico en el trabajo.

Ergonomía: Disciplina que estudia la interacción entre el ser humano, las tareas, los equipos y el entorno de trabajo, con el objetivo de adaptar las condiciones laborales a las capacidades del trabajador, promoviendo la salud, seguridad, confort y eficiencia.

Evaluación ergonómica: Proceso mediante el cual se identifican, analizan y valoran las condiciones del puesto de trabajo y su interacción con el trabajador, con el fin de determinar riesgos y establecer medidas de control.

Factores de riesgo ergonómico: Condiciones del trabajo que pueden generar daño a la salud del trabajador, tales como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, diseño inadecuado del puesto de trabajo y condiciones ambientales deficientes.

Inclusión laboral: Proceso mediante el cual se garantiza la participación efectiva de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral, promoviendo igualdad de oportunidades, accesibilidad y eliminación de barreras.

Prevención de riesgos laborales: Conjunto de actividades orientadas a evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos.



Puesto de trabajo: Espacio físico donde el trabajador desarrolla sus actividades, incluyendo mobiliario, equipos, herramientas y condiciones ambientales.

5.1. UTILIDADES DE LA INSPECCION DE PUESTOS DE TRABAJO

La inspección de puestos de trabajo constituye una herramienta fundamental para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que permite obtener información clave para la toma de decisiones orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales, especialmente en trabajadores en condición de discapacidad. A continuación, se presentan sus principales utilidades:

- **Valoración de puestos:** Permite recopilar información detallada sobre las condiciones y exigencias de cada puesto de trabajo, facilitando la determinación de su valor relativo dentro de la organización. Esto contribuye a su adecuada clasificación en términos de importancia, responsabilidad y requerimientos.
- **Salud laboral:** Proporciona información relevante sobre los riesgos y peligros asociados al desarrollo de las actividades laborales, tales como fatiga, estrés, posturas inadecuadas, esfuerzos físicos, ritmos de trabajo y condiciones ambientales. Esta información es clave para la construcción del mapa de riesgos y la formulación de planes de prevención y control.
- **Planificación del talento humano:** Facilita a la organización la identificación de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo, tanto actuales como futuras, permitiendo una adecuada planificación del recurso humano, así como el diseño de perfiles ocupacionales y estrategias de capacitación.
- **Diseño y rediseño de puestos de trabajo:** Permite identificar la necesidad de realizar ajustes en las funciones, tareas, condiciones ambientales, herramientas y mobiliario, con el fin de optimizar el desempeño laboral, la seguridad, el bienestar y la comodidad del trabajador, especialmente mediante la implementación de ajustes razonables en personas en condición de discapacidad.

6. METODOLOGÍA

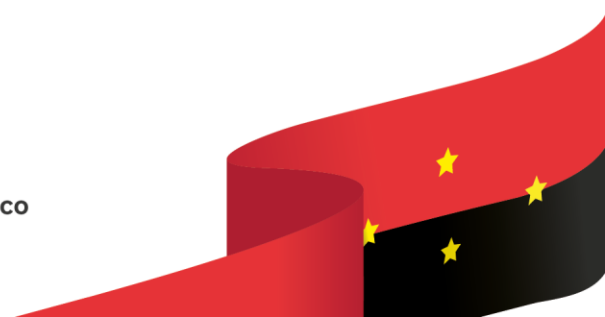
Para el desarrollo de la evaluación de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, se implementó una metodología orientada a la **identificación de factores de riesgo biomecánico en servidores públicos en condición de discapacidad**, teniendo en cuenta sus características particulares y la necesidad de establecer ajustes razonables en el entorno laboral.

Inicialmente, se aplicaron **formatos de inspección en Excel diferenciados para cargos administrativos y operativos**, los cuales serán entregados en medio magnético al profesional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estos instrumentos permitieron recopilar información general de cada servidor, incluyendo nombre, cargo desempeñado, dependencia y condición laboral.

Posteriormente, se realizó la **evaluación integral de las condiciones del puesto de trabajo**, considerando variables relacionadas con el diseño del puesto, posturas adoptadas durante la jornada laboral, aspectos comportamentales, condiciones ambientales y dotación. En total, se analizaron **24 condiciones por cada puesto evaluado**, permitiendo una valoración detallada de los factores de riesgo ergonómico que pueden incidir en la salud de los servidores.

De manera complementaria, se efectuó un **registro fotográfico de los puestos de trabajo**, con el fin de evidenciar las condiciones iniciales, identificar posibles barreras físicas o ergonómicas y documentar las situaciones de riesgo observadas.

Finalmente, con base en la información recolectada y el análisis realizado, se formularon **observaciones, recomendaciones y ajustes razonables específicos para cada caso evaluado**, orientados al mejoramiento de las condiciones laborales, la prevención de desórdenes musculo esqueléticos y el fortalecimiento de la inclusión laboral de los servidores públicos en condición de discapacidad.



7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

7.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

Tabla 1. Género

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	2	25,00%
MASCULINO	6	75,00%
Total general	8	100,00%

De acuerdo con la información recolectada, la población evaluada está conformada por un total de 8 servidores públicos en condición de discapacidad, de los cuales 6 corresponden al género masculino (75,00%) y 2 al género femenino (25,00%).

Lo anterior evidencia una mayor participación del género masculino dentro de la población intervenida, representando tres cuartas partes del total evaluado. Por su parte, la participación femenina es significativamente menor, lo que puede estar asociado a la distribución de cargos, funciones o características propias de la planta de personal de la entidad.

Desde el enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta distribución permite orientar las acciones de intervención ergonómica considerando las características de la población predominante, sin dejar de lado la necesidad de garantizar condiciones equitativas e inclusivas para ambos géneros, especialmente tratándose de servidores en condición de discapacidad.

Gráfica 1. Género

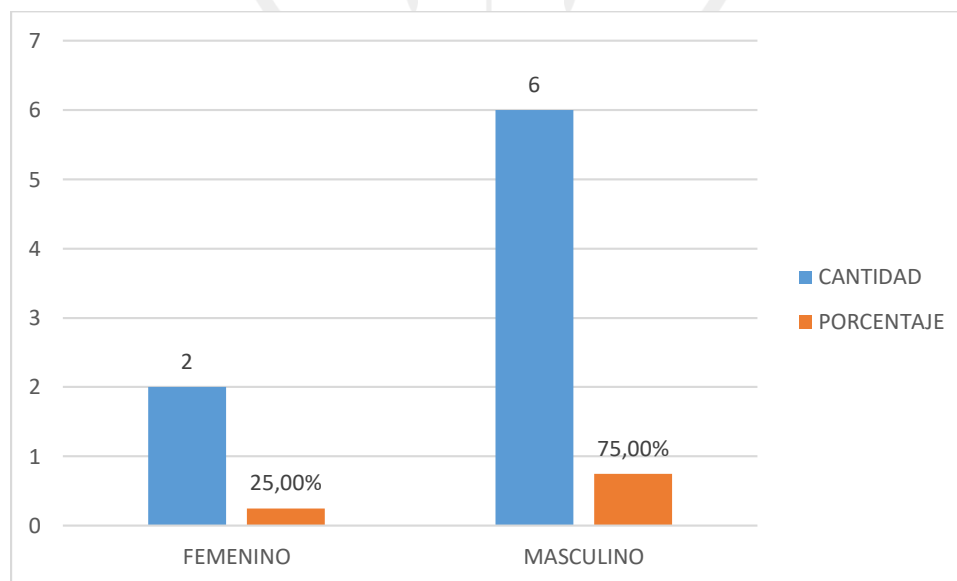


Tabla 2. Áreas Evaluadas

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FONDO TERRITORIAL DE PENSIONES	1	12,50%
OFICINA DE RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANIA	1	12,50%
SECRETARIA DE PLANEACION Y DESARROLLO TERRITORIAL	2	25,00%
SECRETARIA DE VIAS	1	12,50%
SECRETARIA DESARROLLO SOCIAL	1	12,50%
TALENTO HUMANO	1	12,50%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	1	12,50%
Total general	8	100,00%

De acuerdo con la información presentada, la población evaluada (8 servidores públicos en condición de discapacidad) se encuentra distribuida en diferentes dependencias de la Gobernación Departamental Norte de Santander, evidenciando una **participación heterogénea entre las áreas**.

La **Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial** concentra la mayor proporción de servidores evaluados, con **2 funcionarios (25,00%)**, lo que la posiciona como la dependencia con mayor representación dentro del estudio.

Las demás dependencias presentan una participación individual de **1 funcionario cada una (12,50%)**, incluyendo:

- Fondo Territorial de Pensiones
- Oficina de Relacionamento con la Ciudadanía
- Secretaría de Vías
- Secretaría de Desarrollo Social
- Talento Humano
- Servicios Administrativos

Esta distribución evidencia que la población en condición de discapacidad **se encuentra dispersa en múltiples áreas de la entidad**, lo cual resalta la importancia de implementar **estrategias transversales de intervención ergonómica y ajustes razonables**, que no se limiten a una sola dependencia.

Desde el enfoque del SG-SST, estos resultados permiten identificar la necesidad de **intervenciones individualizadas por puesto de trabajo**, así como acciones institucionales que garanticen condiciones laborales seguras, accesibles e inclusivas en todas las áreas de la organización.

Gráfica 2. Áreas evaluadas

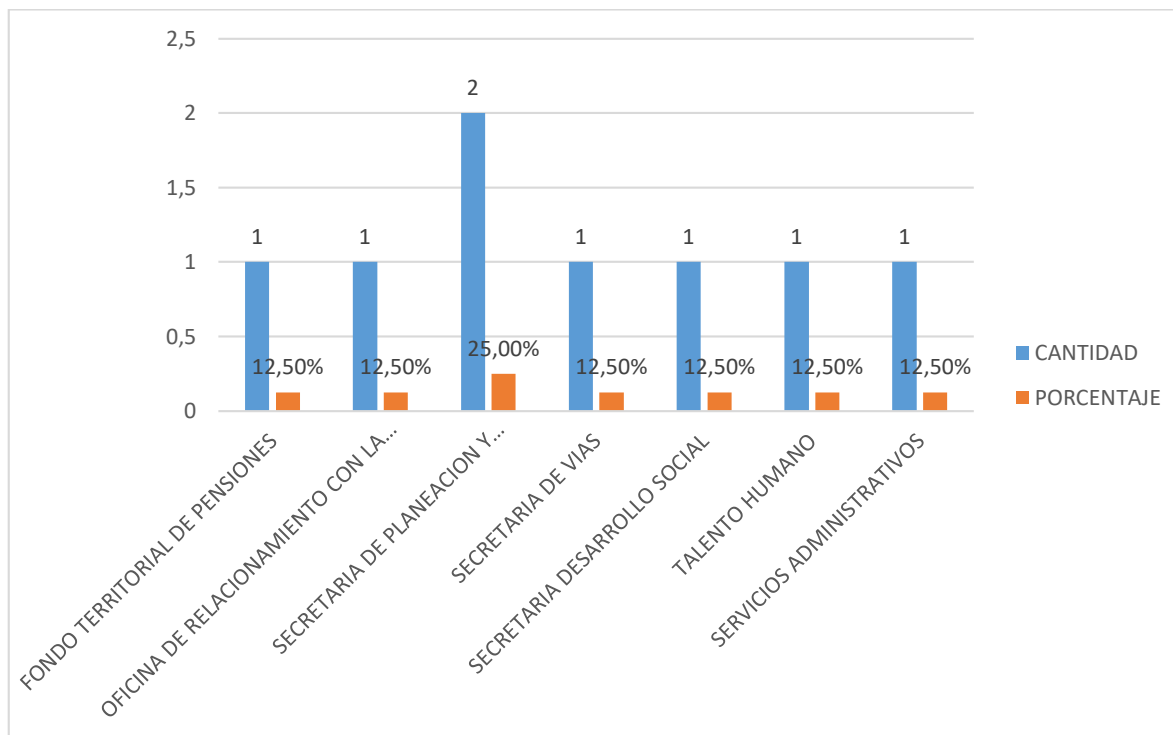


Tabla 3. Distribución por cargo

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
21908-PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	12,50%
44004-SECRETARIO AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	12,50%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO TECNICO OPERATIVO	2	25,00%
22212-PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	12,50%
Total general	8	100,00%

De acuerdo con la información recolectada, la población evaluada (8 servidores públicos en condición de discapacidad) presenta una **distribución diversa en los niveles ocupacionales**, lo que permite identificar la exposición a diferentes condiciones de trabajo y factores de riesgo ergonómico.

Los cargos con mayor representación son:

- **Profesional Universitario** con **2 servidores (25,00%)**
- **Técnico Operativo** con **2 servidores (25,00%)**

Estos dos grupos concentran el **50,00% de la población evaluada**, lo que indica una mayor presencia de actividades tanto de tipo administrativo como operativo, con posibles exposiciones a carga estática (oficina) y carga dinámica (operativa).

Los demás cargos presentan una participación individual del **12,50% (1 servidor cada uno)**:

- 21908 – Profesional Universitario
- 44004 – Secretario
- Auxiliar de Servicios Generales
- 22212 – Profesional Especializado

Esta distribución evidencia que los servidores en condición de discapacidad se encuentran vinculados en **diferentes niveles jerárquicos y funcionales**, desde cargos asistenciales hasta profesionales y operativos, lo que implica la necesidad de **intervenciones ergonómicas diferenciadas según las características específicas de cada puesto de trabajo**.

Desde el enfoque del SG-SST, estos resultados permiten orientar acciones específicas, tales como:

- **Adecuación de puestos administrativos** (posturas, mobiliario, pantallas)
- **Control de carga física en cargos operativos**
- **Implementación de ajustes razonables según el tipo de cargo y condición del servidor**

Gráfica 3. Distribución por cargo

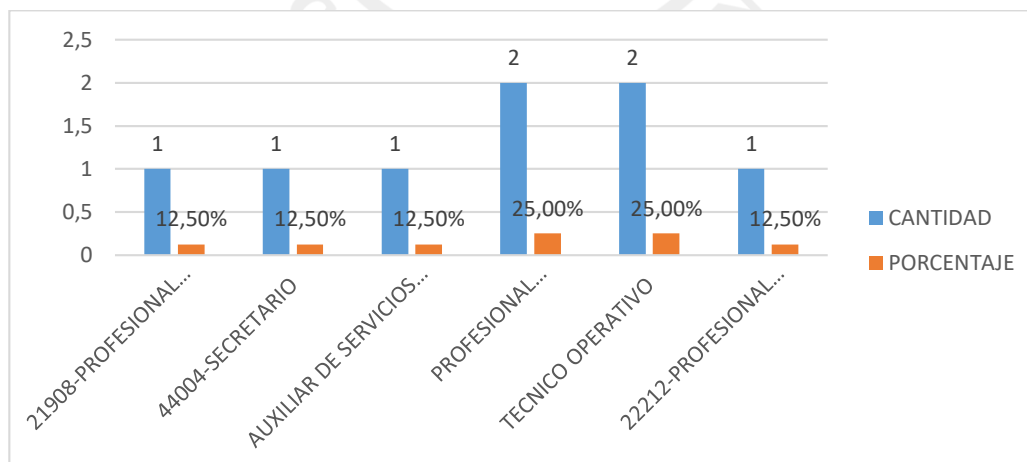


Tabla 4. Análisis de Criticidad

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bueno	4	50,00%
Regular	4	50,00%
Total general	8	100,00%

De acuerdo con los resultados obtenidos, la población evaluada (8 servidores públicos en condición de discapacidad) presenta una distribución equitativa en la valoración de la condición general de sus puestos de trabajo, donde **4 servidores (50,00%) se clasifican en condición “Bueno”** y **4 servidores (50,00%) en condición “Regular”**.

Estos resultados evidencian que, si bien la mitad de los puestos de trabajo cumplen con condiciones adecuadas desde el punto de vista ergonómico, **la otra mitad presenta oportunidades de mejora**, asociadas posiblemente a aspectos como diseño del puesto, posturas adoptadas, condiciones ambientales o dotación.

Desde el enfoque del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), esta distribución resalta la importancia de **priorizar intervenciones en los puestos clasificados como “Regular”**, mediante la implementación de ajustes razonables y mejoras ergonómicas que permitan reducir la exposición a factores de riesgo musculo esquelético.

Así mismo, es fundamental **mantener y fortalecer las condiciones de los puestos clasificados como “Bueno”**, garantizando su sostenibilidad en el tiempo y evitando su deterioro.

En términos generales, los resultados reflejan la necesidad de continuar con acciones de **mejoramiento continuo, promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales**, especialmente en la población en condición de discapacidad, con el fin de garantizar entornos laborales seguros, accesibles e inclusivos.

Gráfica 4. Análisis de Criticidad

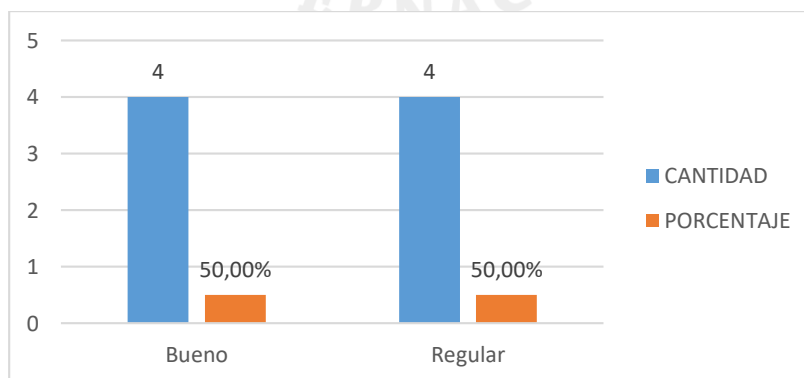


Tabla 4. Necesidades

Elemento	Cantidad	% respecto a total (8)	Observación
Silla	4	50%	Solo la mitad de las personas tienen silla registrada. Puede implicar que algunas están compartiendo o no registradas.
Escritorio	0	0%	Ninguna persona tiene escritorio registrado. Esto es un dato crítico si se espera que todos tengan.
Apoya pies	2	25%	Muy bajo, solo 1 de cada 4 personas lo tiene.
Mouse	8	100%	Todos tienen mouse, lo cual es positivo.
Eleva monitor	6	75%	La mayoría tiene, pero aún falta para el 25%.
Elevador portátil	1	12,5%	Muy bajo, casi nadie lo usa.
Teclado adicional	1	12,5%	Igual que el anterior, muy limitado.
Mouse adicional	0	0%	Ninguna persona tiene mouse adicional.

Del total de 8 servidores, se observa que todos cuentan con mouse (100%) y la mayoría dispone de eleva monitor (75%), lo cual asegura el acceso a los elementos básicos de trabajo frente a la computadora. No obstante, solo la mitad tiene silla, mientras que apoya pies, elevador portátil y teclado adicional presentan una dotación muy limitada (25% y 12,5%), y ninguno cuenta con escritorio o mouse adicional. Esta distribución desigual del mobiliario y equipo representa un riesgo para la ergonomía y la comodidad de los servidores, por lo que se recomienda garantizar una dotación mínima uniforme y mejorar los elementos de apoyo para optimizar la postura, el bienestar y la productividad de todos.



8. CONCLUSIONES

La caracterización ergonómica realizada a los 8 servidores públicos en condición de discapacidad evidencia que el 50% de los puestos evaluados cumplen con condiciones adecuadas (clasificación "Bueno"), mientras que el 50% restante presentan oportunidades de mejora, especialmente en términos de dotación, diseño del puesto, posturas adoptadas y condiciones ambientales, lo que representa un riesgo potencial de desórdenes musculoesqueléticos, en concordancia con lo estipulado en la Resolución 2400 de 1979 y la Resolución 0312 de 2019.

La dotación de mobiliario y equipo es insuficiente y desigual: todos los servidores cuentan con mouse y la mayoría con elevador de monitor, pero solo la mitad dispone de silla ergonómica, y elementos de apoyo como apoya pies, elevador portátil y teclado adicional se encuentran muy limitados. Ninguno de los servidores tiene escritorio ni mouse adicional, lo que contraviene los lineamientos de ergonomía establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1618 de 2013.

La población evaluada está distribuida en diversas dependencias y desempeña funciones administrativas y operativas, con exposición a cargas físicas estáticas y dinámicas, lo que exige intervenciones diferenciadas según el tipo de cargo y la condición funcional de cada servidor, en cumplimiento de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1562 de 2012.

Los hallazgos resaltan la necesidad de implementar ajustes razonables y medidas preventivas específicas orientadas a optimizar la ergonomía, la accesibilidad y la inclusión laboral, fortaleciendo la gestión del SG-SST y asegurando condiciones de trabajo seguras y saludables conforme a la normatividad vigente.





9. RECOMENDACIONES

- **Dotación ergonómica mínima:** Garantizar que todos los servidores cuenten con mobiliario y equipo básico adecuado, incluyendo silla ergonómica, escritorio, mouse, elevador de monitor, apoya pies, teclado y mouse adicional según las necesidades individuales, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- **Implementación de ajustes razonables:** Realizar adaptaciones específicas del puesto de trabajo para servidores en condición de discapacidad, en cumplimiento de la Ley 1618 de 2013, asegurando que los ajustes no generen cargas desproporcionadas al empleador y permitan igualdad de condiciones en el desempeño laboral.
- **Prevención de riesgos musculo esqueléticos:** Desarrollar planes de intervención ergonómica que incluyan evaluación de posturas, pausas activas y reorganización de tareas, conforme a la Resolución 2844 de 2007 y la Ley 1562 de 2012, con el fin de reducir la exposición a factores de riesgo biomecánico.
- **Monitoreo y control continuo:** Establecer inspecciones periódicas de los puestos de trabajo, registrando las condiciones de los servidores y verificando la efectividad de las medidas implementadas, de acuerdo con el SG-SST (Decreto 1072 de 2015).
- **Formación y sensibilización:** Capacitar a los servidores en ergonomía, buenas prácticas posturales y uso correcto del mobiliario y equipo, fortaleciendo la cultura preventiva en la Gobernación, en línea con los lineamientos de la Resolución 1016 de 1989 y la Ley 361 de 1997.
- **Plan de inclusión transversal:** Garantizar que las estrategias ergonómicas y de accesibilidad se implementen en todas las dependencias, considerando la heterogeneidad de cargos y funciones, cumpliendo con los principios de inclusión laboral y accesibilidad establecidos en la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013.

ELABORÓ:

ÁLVARO ENRIQUE PÉREZ VALENCIA

Profesional especializado

Terapeuta Ocupacional - Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Licencia en S.O Resolución No. 001829 de 2020.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. **Congreso de Colombia.** Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.
2. **Ministerio de Trabajo.** Resolución 2400 de 1979. Por la cual se adoptan normas sobre higiene y seguridad industrial.
3. **Presidencia de la República.** Decreto 614 de 1984. Por el cual se establecen normas sobre salud ocupacional y ubicación laboral.
4. **Ministerio de Trabajo y Salud.** Resolución 1016 de 1989. Reglamenta programas de salud ocupacional y vigilancia epidemiológica.
5. **Ministerio de Trabajo.** Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se define el Sistema General de Riesgos Laborales.
6. **Congreso de Colombia.** Ley 776 de 2002. Por la cual se regula la reincorporación y reubicación laboral según capacidades del trabajador.
7. **Ministerio de Protección Social.** Resolución 2844 de 2007. Guía para manejo de desórdenes musculoesqueléticos.
8. **Ministerio de Protección Social.** Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regulan evaluaciones médicas ocupacionales.
9. **Ministerio de Protección Social.** Resolución 2566 de 2009. Por la cual se establecen enfermedades laborales, incluyendo las de origen ergonómico.
10. **Congreso de Colombia.** Ley 361 de 1997. Por la cual se promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de personas con discapacidad.
11. **Congreso de Colombia.** Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se fortalece la prevención.
12. **Congreso de Colombia.** Ley 1618 de 2013. Por la cual se garantizan derechos y ajustes razonables para personas con discapacidad.
13. **Ministerio de Trabajo.** Decreto 1072 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que regula el SG-SST.
14. **Ministerio de Trabajo.** Resolución 0312 de 2019. Por la cual se establecen los estándares mínimos del SG-SST.
15. **Konz, S., Johnson, S. (2000).** *Work Design: Occupational Ergonomics.* 6th Edition. McGraw-Hill.
16. **Dul, J., Bruder, R. (2019).** *Ergonomics for Beginners: A Quick Reference Guide.* CRC Press.
17. **International Labour Organization (ILO). (2010).** *Ergonomic Checkpoints: Practical and Easy-to-Use Tools for Improving Safety, Health and Working Conditions.* Ginebra: OIT. Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgos, su identificación y valoración. 2012.
18. **Ministerio De La Protección Social.** Guía de atención integral de salud Ocupacional Basada en la evidencia para Desórdenes músculo esqueléticos (DME) relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain). Diseño e impresión Imprenta Nacional de Colombia. 2007 Bogotá – Colombia.
19. **Ministerio De La Protección Social De Colombia.** Informe de Enfermedad Profesional en Colombia: Una Oportunidad para la Prevención 2001.



20. **Kisner**, Corolyn. Ejercicio Terapéutico. E.D. Paidotribo. Barcelona. 2005.
21. **Iberforp**, Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, Bravo Murillo, Madrid España, 2000, p. 26. Tomado de AGUDELO, Santiago, Certificación Ocupacional. Manual didáctico, Montevideo: CINTEFORP, 1993. Tomado de Internet

