



uts

Unidades  
Tecnológicas  
de Santander

Un buen presente , un mejor futuro

@VIVEUTS 

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER 

/VIVEUTS 

UNIDADESUTS 

WWW.UTS.EDU.CO 



## Inducción Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2020

Mg. Claudia Milena Torres Fiallo  
Profesional Universitario

T.O. Darly Ximena Pérez  
Terapeuta Ocupacional

Dra. Martha Janeth Morales Jaimes  
Médica Especialista en Salud Ocupacional



L  
e  
y  
  
1  
0  
0

AFP

Administradoras de Fondos de Pensiones

Invalidez, Vejez y  
Muerte por riesgo común  
- IVM

EPS

Entidades Promotoras de Salud

Enfermedad General,  
Maternidad - EGM

ARL

Administradoras de Riesgos Laborales

Accidente de Trabajo  
Enfermedad Laboral  
- ATEL -

IPS



## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG – SST)

### OBJETIVO:

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en las UTS, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	META	FUENTE DE INFORMACIÓN
Orientar los esfuerzos a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Tasa de accidentes de trabajo (AT)	No de AT ocurridos en el período x 100 / No de horas hombre trabajadas en el semestre	<= Año anterior	Reporte de accidentes de trabajo
	Tasa de incidencia de enfermedad laboral (EL)	No casos nuevos de EL en el período x 100 / No Promedio de trabajadores en el período	<= Año anterior	Reporte de enfermedades laborales calificadas
Identificar, evaluar, valorar y controlar continuamente los riesgos asociados a la operación.	Cobertura en la identificación de peligros, evaluación y valoración de Riesgos	No de procesos con identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos actualizado/ No de procesos en la institución x 100	100%	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
	Gestión en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	No de medidas de control cerradas/ No de medidas control establecidas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	>= 60%	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

# **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Las Unidades Tecnológicas de Santander como institución pública de educación superior, dedicada a la formación de profesionales que contribuirán, al desarrollo humano sostenible del entorno regional, nacional e internacional; se comprometen a proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, contratistas, subcontratistas y estudiantes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la orientación de sus esfuerzos en la promoción de la calidad de vida laboral y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La Institución reconoce que el alcoholismo, el tabaquismo, la fármaco-dependencia y el abuso de otras sustancias que crean dependencia por parte de sus empleados permanentes o temporales, producen alteración en la capacidad para desempeñarse en forma adecuada y afecta la seguridad, eficiencia y productividad de otros trabajadores y de la Institución en general, por esta razón se establecen los siguientes lineamientos:



- ✓ Prohibir la indebida utilización de medicamentos formulados o el uso, posesión, distribución o venta de drogas controladas, tabaco, bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas, psicoactivas, enervantes o que generen dependencia, en funciones de trabajo dentro de las instalaciones o vehículos de la institución o al servicio de ella.
- ✓ Prohibir el ingreso a la institución bajo los efectos del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, psicoactivas, enervantes, o que crean dependencia.
- ✓ Desarrollar campañas conjuntamente con Bienestar Institucional, seguridad y salud en el trabajo y unidades académicas que permitan divulgar la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, alucinógenas o enervantes entre los trabajadores, contratistas, subcontratistas y estudiantes de la institución.



## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR - CONTRATANTE

- ✓ Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo
- ✓ Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento y financiar el SG-SST
- ✓ Notificar todo ATEL a la ARL
- ✓ Conformar el Comité Paritario de SST (COPASST) y Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Pagar la totalidad de las cotizaciones

# COPASST UTS

PRINCIPALES	SUPLENTES
✓ ERIKA LILIANA BOLÍVAR GUIO	✓ JOAQUÍN ALBERTO SANTAMARÍA
✓ MARÍA ISABEL ACUÑA GUTIÉRREZ	✓ LUDWING RENGIFO VILLALBA
✓ FREDY ARTURO PEÑA NORIEGA	✓ JULIÁN ANDRÉS DÍAZ ZAMBRANO
✓ OSCAR ARNULFO ACOSTA CÁRDENAS	✓ EDWING LUJAN GONZÁLEZ MARTÍNEZ

## COMISIÓN DE PERSONAL UTS

PRINCIPALES	SUPLENTES
✓ OLGA MARY SANTOS	✓ ISABEL CUADROS DE BASTO
✓ SANDRA MILENA FERNÁNDEZ	✓ JAIRO FARFÁN JOYA
✓ ANDREA LEÓN QUINTERO	
✓ ABIGAIL TELLO RÍOS	

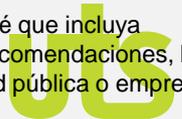
# FUNCIONES

## COPASST

- ✓ Proponer medidas de prevención y control
- ✓ Promover y participar en actividades de capacitación
- ✓ Colaborar con funcionarios gubernamentales
- ✓ Vigilar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- ✓ Colaborar con el análisis de accidentes
- ✓ Realizar inspecciones de seguridad
- ✓ Estudiar sugerencias e inquietudes
- ✓ Servir de puente entre empleador y trabajador
- ✓ Estar informado sobre la accidentalidad
- ✓ Elegir al secretario
- ✓ Mantener actas de reuniones e informes de actividades realizadas

## CONVIVENCIA LABORAL

- ✓ Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- ✓ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- ✓ En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.
- ✓ Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.
- ✓ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL UTS

PRINCIPALES	SUPLENTES
✓ FABIO EDUARDO SOLANO	✓ EDUARDO SANMIGUEL MARÍN
✓ OLGA LUCÍA PINEDA	✓ OLGA MARY SANTOS
✓ MARÍA EUGENIA CARVAJAL	✓ MELISSA AGUIRRE
✓ RICARDO SOLANO TOLOZA	✓ LUDWING RENGIFO

## ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006



## LEY 1010 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.

Bienes jurídicos protegidos:

- ✓ El trabajo en condiciones dignas y justas.
- ✓ La libertad
- ✓ La intimidad
- ✓ La honra
- ✓ La salud mental de los trabajadores
- ✓ La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral
- ✓ El buen ambiente en la empresa



## ¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

- ✓ Conducta persistente
- ✓ Demostrable
- ✓ Ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno.
- ✓ Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Maltrato laboral

Inequidad laboral

Persecución laboral

**Modalidades de  
Acoso Laboral**

Discriminación laboral

Desprotección laboral

Entorpecimiento laboral

uts

## **Maltrato laboral**

- ✓ Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes.
- ✓ Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.
- ✓ Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.



## **Persecución laboral**

Conducta cuyo propósito sea inducir a 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

- ✓ Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.
- ✓ Ej: 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**

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

## ALGUNAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ✓ Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- ✓ Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- ✓ Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- ✓ Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- ✓ Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.

## ALGUNAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ✓ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- ✓ El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- ✓ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

## ALGUNAS CONDUCTAS QUE

NO

## CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles **en la operación de la empresa** o la institución.

Exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan el CST, como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan el mismo Código.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR – CONTRATANTE



- ✓ Facilitar los espacios y tiempos para las actividades de prevención de ATEL
- ✓ Investigar todos los ATEL
- ✓ Realizar actividades de promoción y prevención.
- ✓ Implementar el SG – SST con base en el Decreto 1072 de 2015.

## DEBERES DEL TRABAJADOR - CONTRATISTA



- ✓ Procurar el cuidado integral de su salud.
- ✓ Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- ✓ Cumplir con las normas y reglamentos e instrucciones del SG-SST
- ✓ Participar en la prevención de los riesgos profesionales
- ✓ Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo. (Contratistas)
- ✓ Informar de la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

## DERECHOS DEL TRABAJADOR - CONTRATISTA



- ✓ Estar afiliados a una ARL.
- ✓ Gozar de los servicios de la ARL.
- ✓ Recibir información y capacitación sobre los riesgos existentes.
- ✓ Disponer de medidas de prevención, detección, protección y control.
- ✓ Recibir los servicios de asistencia médica necesarios en caso de ATEL.
- ✓ Recibir prestaciones económicas en caso de ATEL.

## ACCIDENTE DE TRABAJO - DEFINICIÓN

---



Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, la invalidez o la muerte.

## ACCIDENTE DE TRABAJO - DEFINICIÓN

---



Aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

## ACCIDENTE DE TRABAJO - DEFINICIÓN

---



El que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

## ACCIDENTE DE TRABAJO - DEFINICIÓN

---



El que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

## ACCIDENTE DE TRABAJO - DEFINICIÓN

---



El ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.



## NO ES ACCIDENTE DE TRABAJO

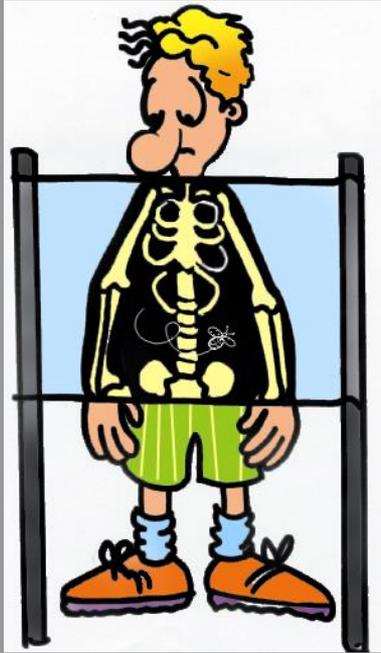
El sufrido por el trabajador fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración.



## ENFERMEDAD LABORAL - DEFINICIÓN

---

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.



## PRESTACIONES ASISTENCIALES ARL

- ✓ Asistencia médica, hospitalaria, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica
- ✓ Exámenes de diagnóstico
- ✓ Prótesis, órtesis
- ✓ Rehabilitación
- ✓ Traslado



## PRESTACIONES ASISTENCIALES ARL

---

- ✓ Guía Médica
- ✓ Línea Efectiva
- ✓ Red Asistencial
- ✓ Red de Auditores
- ✓ Traslado Médico Inmediato
- ✓ Materiales e Insumos Médicos
- ✓ Centro de Medicina Laboral
- ✓ Programa de rehabilitación, reubicación y adaptación



## PRESTACIONES ECONÓMICAS ARL

### 1. INCAPACIDAD TEMPORAL

Es la pérdida de la capacidad laboral que impide trabajar por un tiempo determinado.

**MONTO DEL SUBSIDIO : 100 % del I.B.C.**

Se calcula desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo.

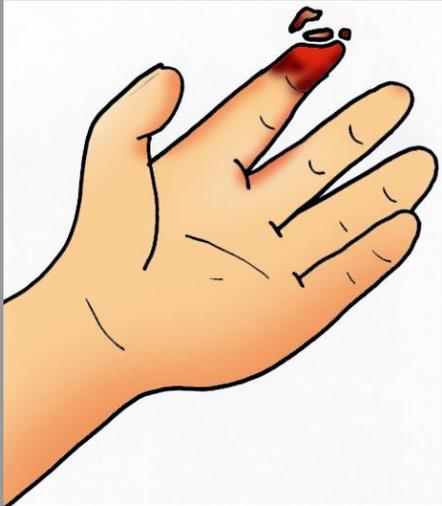
## PRESTACIONES ECONÓMICAS ARL

### **2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**

Es la disminución parcial pero definitiva de alguna de las facultades para desarrollar el trabajo habitual.

Incapacidad del 5% al 49%

**MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN : MÍNIMO 2 MÁXIMO 24  
VECES EL SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN**





## PRESTACIONES ECONÓMICAS ARL

### 3. PENSIÓN DE INVALIDEZ

Es la pérdida de la capacidad laboral en 50% o más por causa de origen profesional

#### MONTO DE LA PENSIÓN

INVALIDEZ ENTRE EL 50% Y EL 66% = 60% DEL IBL

INVALIDEZ MAYOR AL 66% = 75% DEL IBL

SI REQUIERE DEL AUXILIO DE TERCERAS PERSONAS = +15 %  
ADICIONAL

LIMITE DE PENSIÓN 90 % DEL IBL



## PRESTACIONES ECONÓMICAS ARL

### 4. PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

Es aquella que se reconoce a los beneficiarios de Ley por el fallecimiento del afiliado o pensionado por riesgos profesionales

#### MONTO DE LA PENSIÓN

**MUERTE DEL AFILIADO = 75% DEL IBL**

**MUERTE DEL PENSIONADO = 100% DE LA PENSIÓN**

**SI RECIBÍA AUXILIO = -15 %**

## PRESTACIONES ECONÓMICAS ARL

### 5. AUXILIO FUNERARIO

---

Es el pago en dinero que se le otorga a la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado por riesgos profesionales.

#### MONTO DEL AUXILIO

ÚLTIMO SALARIO BASE DE COTIZACIÓN  
O ÚLTIMA MESADA PENSIONAL

MÍNIMO 5 MÁXIMO 10 SMMLV



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

1. Comunicarse con el consultorio médico institucional a la extensión **2401** para recibir los primeros auxilios o con la línea de atención gratuita ARL BOLÍVAR **018000 123 322, opción 1 - 1**, o desde un celular al **# 322**, donde se le suministrará la información necesaria para direccionar al trabajador o contratista accidentado a la IPS más cercana, de acuerdo al lugar de la ocurrencia del accidente.

NOTA: En caso de ser contratista llamar a la línea gratuita de la ARL en la cual se encuentra afiliado.

ARL	LÍNEA GRATUITA
POSITIVA	018000 111170
SURA	018000 511414 018000 941414
COLMENA	018000 919667
COLPATRIA	018000 512620
EQUIDAD	018000 919538



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

2. Realizar el traslado del trabajador y/o contratista accidentado a la IPS sugerida.
3. Comunicarse con el personal de la oficina de seguridad y salud en el trabajo para realizar la respectiva notificación del accidente antes de 48 horas subsiguientes al evento.
4. La coordinación de seguridad y salud en el trabajo remitirá el respectivo informe a las partes que corresponden y realizará la respectiva investigación del accidente.



# LÍNEAS DE ATENCIÓN ARL BOLÍVAR

DESDE TU CELULAR #322  
OPCIÓN 1-1

NACIONAL

BOGOTÁ

LÍNEA ASISTENCIAL  
REPORTE AT:

01 8000 123 322  
OPCIÓN 1-1

3 122 122  
OPCIÓN 1-1

LÍNEA ASISTENCIAL  
AUTORIZACIONES  
MÉDICAS:

01 8000 123 322  
OPCIÓN 3-1-3

3 122 122  
OPCIÓN 3-1-3

LÍNEA ASISTENCIAL  
ATENCIÓN EN EL  
EXTERIOR:

01 8000 117224

571- 4325 091



SEGUROS  
BOLÍVAR



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DEL ESTUDIANTE

Este procedimiento está orientado a la atención de los accidentes ocurridos dentro de los recintos de la institución, laboratorios, campos deportivos y lugares de práctica de los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander

### PASOS A SEGUIR

1. En caso de un accidente se deberá dar aviso de inmediato a alguna de las siguientes personas, dependiendo de donde ocurra el accidente:

- ✓ Profesor o encargado de la actividad académica
- ✓ Coordinador del programa académico al que pertenece el estudiante
- ✓ Profesionales de salud de Bienestar Institucional
- ✓ Trabajador de las Unidades Tecnológicas de Santander



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DEL ESTUDIANTE

2. La persona informada, a partir de la disponibilidad horaria del médico de Bienestar Institucional, direccionará al estudiante al consultorio médico; en caso contrario, se pondrá en contacto con la línea gratuita de la EPS a la cual se encuentra afiliado el estudiante para que se le indique la IPS en la cual será atendido.

En su defecto, se comunicará con la aseguradora **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A** desde un teléfono fijo a la línea **018000111170** o desde el celular al **#533** o en Bogotá al **3307000** para solicitar la información de la Institución de Prestación de Servicio (IPS) en convenio y más cercana al sitio del accidente para que sea asistido el estudiante.

En caso de requerir traslado en ambulancia, ésta deberá ser solicitada y autorizada por medio de la aseguradora **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A** utilizando la línea gratuita anteriormente mencionada.

**IMPORTANTE:** En todo caso la persona responsable, deberá acompañar al estudiante hasta que lo reciba personal cualificado del área de la salud.



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DEL ESTUDIANTE

3. Para ser atendido en la IPS en convenio con la aseguradora **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A** el estudiante deberá presentar:

- ✓ El documento de identidad
- ✓ Indicar como tomador de la póliza a las Unidades Tecnológicas de Santander

Link para descargar el carné virtual (no es requisito para la atención):

<https://carnevirtualvida.positiva.gov.co/6fbad>



## PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DEL ESTUDIANTE

3. Para ser atendido en la IPS en convenio con la aseguradora **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A** el estudiante deberá presentar:

- ✓ El documento de identidad
- ✓ Indicar como tomador de la póliza a las Unidades Tecnológicas de Santander

Link para descargar el carné virtual (no es requisito para la atención):

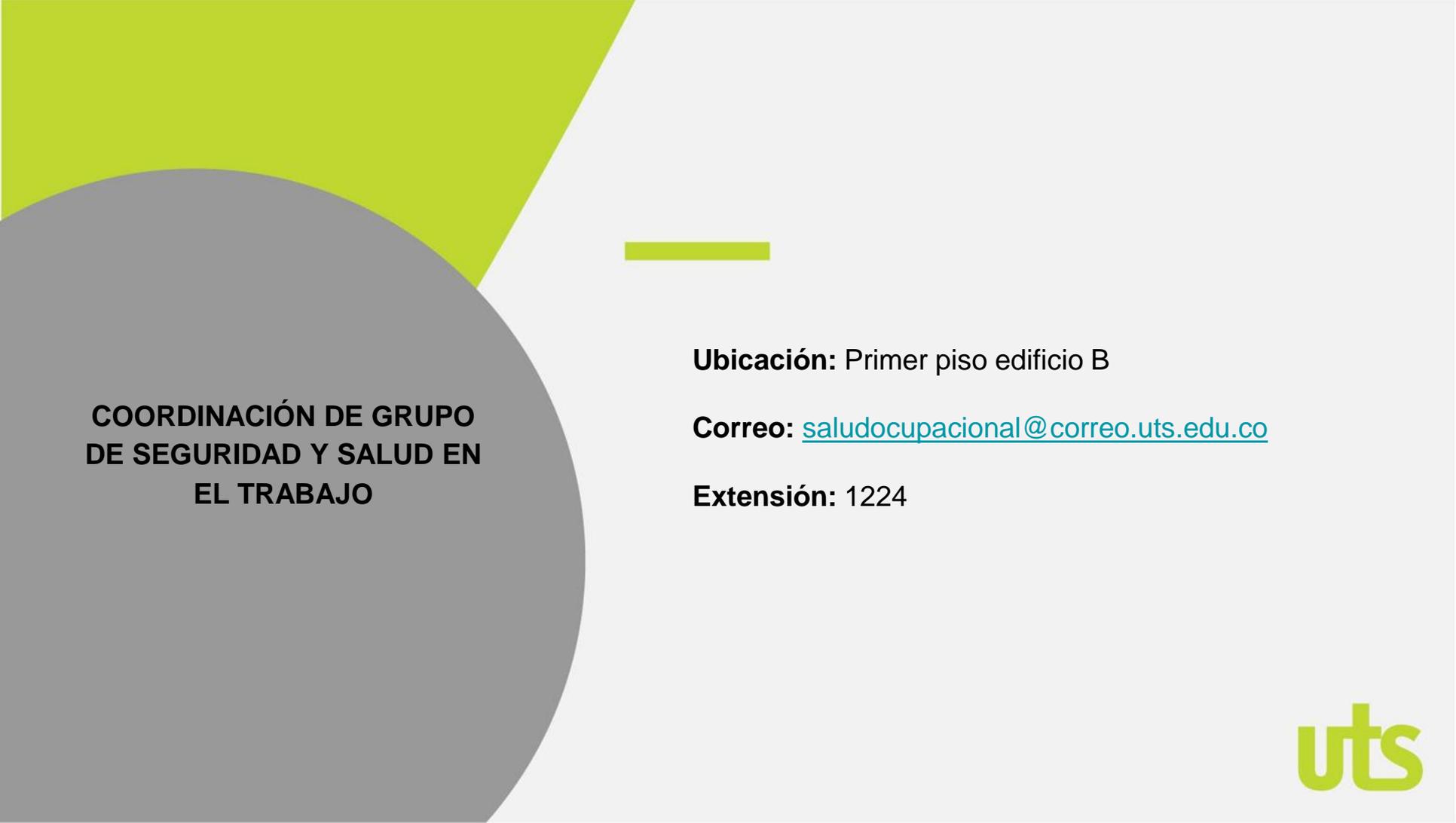
<https://carnevirtualvida.positiva.gov.co/6fbad>



## REQUISITOS PARA REALIZAR VISITAS TÉCNICAS

Con base en la normatividad legal vigente relacionada con la responsabilidad penal, civil y administrativa de las UTS y sus docentes para con sus usuarios (estudiantes) en términos de seguridad en actividades académicas, me permito solicitar que consulten la página web de las Unidades Tecnológicas de Santander en la sección Administrativos/Seguridad y Salud en el Trabajo/Circulares/Requisitos visitas técnicas, en donde encontrará el paso a paso para garantizar la adecuada gestión académica para las salidas pedagógicas programadas con los estudiantes.





**COORDINACIÓN DE GRUPO  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO**

**Ubicación:** Primer piso edificio B

**Correo:** [saludocupacional@correo.uts.edu.co](mailto:saludocupacional@correo.uts.edu.co)

**Extensión:** 1224