



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN Y MANEJO DE SOSPECHAS DE SINTOMAS COVID-19



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. PRINCIPIOS	3
4. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	3
5. DEFINICIONES	6
6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES	7
6.1 Medidas de atención y manejo de casos de exposición	7
6.1.1 Medidas de monitoreo de estado de salud	7
6.1.2 Verificación de Síntomas	8
6.1.3 Monitoreo de Ausentismo y Novedades	9
6.2 Medidas de atención y manejo de nexos epidemiológicos	9
6.2.1 Identificación de Nexo Epidemiológico	9
6.2.2 Categorización del nexo epidemiológico por ambiente laboral o ambiente extralaboral ..	10
6.3 Manejo de Casos Confirmados	11
6.4 Medidas Generales para Tener en Cuenta	13
6.5 En caso de muerte probable por COVID	14
6.6 Cadena de comunicaciones en situaciones críticas	14
6.7 Datos de Contacto	15
FLUJOS DE INSTRUMENTALIZACIÓN DEL PROTOCOLO	22

1. OBJETIVO

Establecer las medidas y lineamientos para la identificación, reporte y seguimientos de casos probables y confirmados por exposición a COVID-19 en los colaboradores de la compañía.

2. ALCANCE

Este protocolo aplica para la población de trabajadores directos y temporales de la compañía y contratistas. Inicia con una descripción de las medidas de monitoreo, identificación y definición de casos probables, sospechoso y confirmados de COVID-19. Posteriormente describe los pasos para el reporte y seguimiento de la población trabajadora, hasta las medidas de tratamiento para los casos establecidos al interior de la organización y reporte a las partes externas interesadas según corresponda.

3. PRINCIPIOS

- Confidencialidad
- Confianza
- Comunicación
- Honestidad
- Colaboración

4. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Presidente

- Garantizar el bienestar de los trabajadores, clientes y terceros al servicio de la compañía.
- Garantizar los recursos necesarios para el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.
- Aprobar las políticas, protocolos y metodologías que soporten el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.
- Aprobar los reportes a entidades y partes interesadas externas cuando aplique casos sospechosos y confirmados de COVID-19
- Aprobar planes de contingencia del negocio y de gerencias, como resultado de casos sospechoso y confirmados de COVID-19.

Comité de Talento Humano

- Monitorear el comportamiento de salud de todos los empleados.

- Monitorear los programas y Protocolos que se diseñen para promover la generación de ambientes de trabajo sanos, seguros y saludables.
- Acompañamiento y apoyo en la implementación de los Programas y Protocolos Aplicables para la Promoción y Prevención de COVID-19
- Revisar y Acompañar toda la gestión para los casos probables y confirmados de COVID-19 en la población trabajadora
- Revisar y Aprobar los reportes a entidades y partes interesadas externas cuando aplique de casos sospechosos y confirmados de COVID-19

Gerencia de control

- Revisar y aprobar los programas y Protocolos que se diseñen para promover la generación de ambientes de trabajo sanos, seguros y saludables.
- Evaluar y aprobar los recursos requeridos para el correcto desarrollo del presente programa.
- Acompañamiento y apoyo en la implementación de los Programas y Protocolos Aplicables para la Promoción y Prevención de COVID-19
- Revisar y acompañar toda la gestión para los casos probables y confirmados de COVID-19 en la población trabajadora
- Revisar y Aprobar los reportes a entidades y partes interesadas externas cuando aplique de casos sospechosos y confirmados de COVID-19

Director de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente

- Monitorear a diario de las condiciones de salud del personal de la compañía y contratistas.
- Identificar el ausentismo producto de la incidencia y prevalencia de la enfermedad del COVID-19.
- Identificar y hacer seguimiento de las condiciones de salud de la población trabajadora
- Diseñar Programas y Protocolos al interior de la compañía con el fin de promover la generación de ambientes de trabajo sanos, seguros y saludables.
- Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinar los controles requeridos para la prevención de enfermedades al interior de la compañía.
- Liderar y acompañar al equipo de seguridad y salud en el trabajo y medio Ambiente de APIROS, los programas que se generen y su implementación el proyectos y centros de trabajo.
- Seguimiento y monitoreo junto con los responsables SISOMA - COVID de contratistas, en el monitoreo de la población contratista.
- Realizar los registros y seguimiento de casos Probables y Confirmados para su acompañamiento y tratamiento.
- Realizar registro para partes interesadas externas según corresponda con la aprobación de Presidencia y Comité de Talento Humano.

Gerentes de Negocio, Directores, Jefes, Coordinadores y líderes de áreas y/o de obras.

- Apoyar y aportar, bajo los alcances y competencias el desarrollo de las actividades que se planteen dentro del presente protocolo.
- Evaluar junto con el Líder SISOMA del centro de trabajo, el cumplimiento de las actividades del protocolo
- Identificar, informar y tomar acciones junto con el Líder SISOMA y del centro de trabajo, debido a condiciones y comportamientos de trabajadores, que puedan generar riesgos de contagio al interior del centro de trabajo.
- Controlar el cumplimiento de los requerimientos para los contratistas, proveedores y visitantes, en los centros de trabajo.
- Reportar oportunamente al Líder SISOMA del lugar de trabajo o la dirección SISOMA, o la gerencia encargada cualquier sospecha de síntomas de su equipo de trabajo, e identificar los casos probables y confirmados en la población trabajadora para su seguimiento y acompañamiento con base en las medidas establecidas en el presente protocolo.
- En proyectos donde no hay Líder SISOMA, es importante que las novedades se centralicen con la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Líder y/o analistas SISOMA

- Liderar junto el Director de Proyecto de obra o encargado del lugar de trabajo, la ejecución de las actividades programadas, para la prevención de contagio del COVID-19.
- Informar al director del área de seguridad y salud en el trabajo, condiciones de seguridad y salud, en el centro de trabajo que pongan en riesgo a la población trabajadora.
- Identificar el peligro, evaluar y valorar riesgos de contagio del COVID-19, en el centro de trabajo con el fin de implementar los controles basados en el presente programa.
- Hacer seguimiento a la ejecución de las actividades planteadas en el programa de promoción y prevención, con el fin de que se realicen de forma correcta.
- Reportar oportunamente a la Dirección de Seguridad y salud en el Trabajo la población trabajadora asintomática e identificar los casos probables y confirmados en la población trabajadora para su seguimiento y acompañamiento con base en las medidas establecidas en el presente protocolo

Trabajadores

- Promover medidas del autocuidado, sobre todo el lavarse las manos cada (2) horas, mantener distancia social de (2) dos metros de compañeros de trabajo y terceros, usar los elementos de protección personal determinados para la promoción y prevención de COVID-19 (de acuerdo con el protocolo de su lugar de trabajo).
- Promover el autocuidado al interior de su grupo social, laboral y familiar.
- Informar condiciones de trabajo y condiciones propias que pongan en riesgo su integridad y la de sus compañeros de trabajo.
- Cumplir con todas las indicaciones que les aplique y que se comunique a través de los diferentes medios definidos por APIROS, la EPS, ARL, relacionados con le promoción y prevención del COVID-19.

- Alerta a su jefe inmediato y al equipo SISOMA ante cualquier síntoma que presente.

5. DEFINICIONES

TERMINO	DEFINICIÓN
Caso Probable/Sospechoso	Es aquel que tiene sintomatología (fiebre mayor a 38°C, tos, cuadro de infección respiratoria aguda grave) y cumpla con Nexo epidemiológico
Caso Confirmado	Es aquel que cumple con la definición de caso probable y tenga resultado positivo para COVID19, confirmado por Laboratorio
Nexo epidemiológico Para Covid19	Se incluye dentro de estos: • Cualquier persona que ingrese al país del extranjero. • Una ocupación como trabajador de la salud u otro personal que labora en un entorno que atiende a pacientes con IRAG con etiología desconocida. • Antecedentes de contacto estrecho en los últimos 14 días con un caso probable o confirmado de infección respiratoria aguda grave por el nuevo.
Contacto estrecho de un caso probable de COVID-19	• La persona que se encuentra a menos de 2 metros de un caso confirmado de COVID-19. Este contacto puede ocurrir mientras cuida, viva, visite, comparta un área de espera, se encuentra en el lugar de trabajo o en reuniones con un caso de COVID-19. • Una persona que tenga contacto directo, sin protección, con secreciones infecciosas de un caso de COVID-19 (por ejemplo, con la tos o la manipulación de los pañuelos utilizados) • Un trabajador del ámbito hospitalario que tenga contacto con caso probable o confirmado de COVID-19. • Una persona que viaje en cualquier tipo de transporte y se sienta dos asientos, en cualquier dirección, del caso de COVID-19. Los contactos incluyen compañeros de

	viaje y personal de la tripulación que brinde atención al caso durante el viaje Caso Sospechoso o contacto (se define por necesidad de vigilancia de APIROS): Persona asintomática con nexo epidemiológico positivo.
COVID-19	Es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus (una extensa familia de virus) que causan infecciones respiratorias en la persona que lo contrae, generando complicaciones en su sistema respiratorio tales como la Neumonía aguda.
Circular Conjunta 001 del 2020	Es un documento de carácter jurídico expedido por el Ministerio de Vivienda, ciudad y territorio, Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio del Trabajo de Colombia mediante el cual se dan las orientaciones sobre las medidas preventivas y de mitigación que deben asumir las empresas del sector Constructor para reactivar sus operaciones. Estas medidas buscan reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda, causada por el sars-cov-2 (COVID-19) a sus empleados, clientes, proveedores y grupos de interés en general.
Población Vulnerable	Es el adulto mayor de sesenta (60) años, persona con enfermedades crónicas como enfermedad pulmonar, cardíaca, hipertensión, diabetes, cáncer, trasplante previo, lupus, insuficiencia renal, artritis, EPOC, asma, hipotiroidismo. Se incluyen mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Síntomas asociados a COVID-19	Son aquellos que indican que una persona probablemente es portadora del virus. Dentro de estos se encuentran: - Tos - Fiebre sobre 37.5°C - Dolor muscular - Dificultad respiratoria - Entre otros síntomas de resfriado.

6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

6.1 Medidas de atención y manejo de casos de exposición

6.1.1 Medidas de monitoreo de estado de salud

- Se emplearán cuestionarios amplios para conocer el estado de salud de los empleados directos y temporales vinculados con Apiros.
- En el caso de contratistas se empleará censo del personal vinculado con las empresas contratistas que participan en el desarrollo de las actividades de Apiros. Utilizando el formato AP-SC-F-059 Censo Contratistas- Encuesta de condiciones de Salud Covid 19
- Con la información recopilada se dispondrá del análisis y formulación de los correspondientes planes de acción para las poblaciones vulnerables, poblaciones con condiciones de salud especial. **Ver AP-SC-A-081 Protocolo para la atención de población en Condición especial por exposición al COVID 19.**
- Diariamente en los lugares donde se realicen trabajo en campo, se implementarán las medidas de monitoreo de salud al ingreso de las instalaciones antes de comenzar la jornada laboral, con el uso de medición de temperatura y preguntas de sintomatología. Utilizando el formato: AP-SC-F-063 Planilla de Control de Ingreso y condiciones de salud del Personal
- Aleatoriamente, el analista SISOMA podrá realizar verificación de síntomas por sospecha.
- Durante el monitoreo diario, en caso de presentarse una temperatura mayor a 37.5 grados o tener sospechas de síntomas asociados a COVID o síntomas gripales; el Analista/Líder SISOMA o encargado del monitoreo diario le solicitará al empleado que se aparte del lugar de ingreso para volver a revisar las condiciones de salud con más calma y permitir que se continúe el ingreso del resto de personal.

6.1.2 Verificación de Síntomas

- En los monitoreos diarios y aleatorios, si se llegara a presentar una temperatura mayor a 37.5 grados o tener sospechas de síntomas asociados a COVID o síntomas gripales; el analista/líder SISOMA o encargado del monitoreo, se desplazará con el trabajador a las zonas destinadas para verificaciones de condiciones de salud ya sea enfermerías o espacios al aire libre estipulados para atención prioritaria y cuidado en salud donde pueda estar cómodo.
- El líder SISOMA y el trabajador esperarán quince (15) minutos, y se repetirá el procedimiento de toma de temperatura. El Líder SISOMA se aplicará el cuestionario de seguimiento de sintomatología, donde adicional se le indagará sobre cuánto tiempo lleva presentando los síntomas y los lugares y personas con las que ha tenido contacto.
- De confirmarse los síntomas se procederá a avisar al jefe inmediato, ya que la recomendación es que el trabajador de retire de las instalaciones y regrese a su hogar con las mismas recomendaciones de desplazamientos del lugar de trabajo a la casa o si se dispondrá de un transporte específico.
- Si el trabajador está dentro de las instalaciones el Analista SISOMA, lo acompañará a los baños y vestieres para que pueda recoger sus elementos personales y pueda retirarse a su hogar. [Ver capítulo de medidas generales para tener en cuenta.](#)
- En horas de la noche el Director de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional realizará un monitoreo telefónico sobre la condición de salud del trabajador para confirmarle si puede presentarse en su lugar de trabajo al otro día, o deben tener un monitoreo telefónico en horas de la mañana.
- En caso de personal contratistas, se le solicitará al contratista que haga la llamada de monitoreo de sintomatología vía telefónica e informe al director de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional su resultado para confirmarle como proceder.

- Este seguimiento deberá documentado en SINCO en el módulo SST del sistema SINCO ERP en cada empleado y o contratista.

6.1.3 Monitoreo de Ausentismo y Novedades

- Semanalmente la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo y la Dirección de Talento Humano reportarán un informe de ausentismo y novedades del personal al Comité de Talento Humano. Incluyendo la población total incluyendo empleados directos, temporales y contratistas.
- El Comité de Talento Humano en su comité semanal con Presidencia lo revisará a la luz del monitoreo de aspectos claves para tomar medidas, y recomendaciones a las gerencias involucradas.

6.2 Medidas de atención y manejo de nexos epidemiológico

6.2.1 Identificación de Nexo Epidemiológico

Si los síntomas persisten al día siguiente, se debe determinar si cumple o no con el criterio de nexo epidemiológico.

En Caso Afirmativo:

El trabajador debe llamar telefónicamente a la EPS a la que se encuentre afiliado para solicitar orientación asistencial y aislamiento domiciliario.

- El Director Seguridad y salud en el trabajo avisará al Comité de Talento Humano.
- El Comité de Talento Humano, quien en cabeza del Presidente; revisará el reporte correspondiente del trabajador de acuerdo con el tipo de caso y los pasos a seguir durante su tratamiento

En Caso Negativo:

Aislamiento social de acuerdo con recomendaciones de EPS. Una vez se reciba las recomendaciones de la EPS se informarán al Director de Seguridad y Salud en el Trabajo quien recibirá las recomendaciones de la EPS.

- Todo caso afirmativo o negativo, el Director de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo reportará al Comité de Talento Humano, quien en cabeza del Presidente tomará la decisión y los pasos a seguir para que le sea información al jefe directo y al empleado directamente.
- En caso de contratistas, el contratista emitirá un reporte por correo electrónico con las recomendaciones de la EPS.
- Dentro de las medidas que el Comité de Talento humano podrá definir, se encuentran:

- El regreso a su jornada al día siguiente con supervisión de síntomas durante el día
- Aislamiento domiciliario en su casa desde uno (1) a quince (15) días, por prevención.
- Todas las medidas del Comité de Talento Humano se analizarán con el Gerente encargado de tal forma que se puede identificar el impacto en las labores, planes de contingencia y continuidad del negocio, pero sobre todo bajo la premisa del cuidado de las personas y del resto de la población.
- Una vez se tenga autorización del plan de acción por parte de Presidencia, la Gerencia de control junto con las direcciones SISOMA y Dirección de Talento Humano harán el acompañamiento correspondiente al trabajador de la evolución de las condiciones de salud de trabajador durante su aislamiento hasta confirmar su reintegro.
- En caso de contratistas, se le notificará al líder del contratista o representante legal el análisis y decisiones del Comité de Talento Humano para pueda implementar el plan de acción y hacer el debido acompañamiento al trabajador hasta confirmar su reintegro.

6.2.2 Categorización del nexo epidemiológico por ambiente laboral o ambiente extralaboral

- El Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluará si el Nexo Epidemiológico es en Ambiente Laboral o Ambiente Extralaboral (social, familiar etc.)
- Para eso se deberá realizar la investigación de nexos y trazabilidad del empleado en condiciones laborales, y ambientes extralaborales, aplicando el cuestionario amplio donde se revise desplazamientos, contactos, situación de salud de la familia, asociación con compañeros de trabajo, entre otros.
- En caso de contratistas esta investigación de nexos y trazabilidad se realizará junto con el líder o representante legal de la empresa contratista.

En **Caso Probable** con epidemiológico en Ambiente Laboral:

- El Director Seguridad y salud en el trabajo avisará al Comité de Talento Humano y le entregará el análisis de investigación.
- El Comité de Talento Humano, quien en cabeza del Presidente; revisará la investigación, el reporte de la EPS y aprobará la investigación del nexo epidemiológico en ambiente laboral.
- El Comité de Talento Humano informará al gerente encargado para notificar el Aislamiento preventivo por catorce (14) días y continuación al manejo y recomendaciones por EPS. Así como identificar el impacto en las labores, planes de contingencia y continuidad del negocio pero sobre todo bajo la premisa del cuidado de las personas y del resto de la población.
- Se le notificará al trabajador el aislamiento preventivo por catorce (14) días y la continuación al manejo y recomendaciones por EPS.

- Una vez se apruebe por Presidencia, se avisará a la ARL para dar seguimiento epidemiológico por parte de la Gerencia de Control y la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Una vez se tenga autorización del plan de acción por parte de Presidencia, la Gerencia de Control junto con las direcciones SISOMA y Dirección de Talento Humano, se hará el acompañamiento correspondiente al trabajador de la evolución de las condiciones de salud de trabajador durante su aislamiento hasta confirmar su reintegro.
- En caso de contratistas se le notificará al líder del contratista o representante legal el análisis y decisiones del Comité de Talento Humano para pueda implementar el plan de acción y hacer el debido acompañamiento al trabajador hasta confirmar su reintegro. Todo reporte ante la ARL será responsabilidad del contratista quien es el empleador.

En **Caso Probable** con nexo epidemiológico en ambiente Extralaboral (social, familiar etc.):

- El Director Seguridad y salud en el trabajo avisará al Comité de Talento Humano y le entregará el análisis de investigación.
- El Comité de Talento Humano, en cabeza del Presidente, debe revisar la investigación, el reporte de la EPS y aprobar la investigación del nexo epidemiológico en ambiente extralaboral.
- El Comité de Talento Humano informará al gerente encargado para notificar el Aislamiento preventivo por 14 días y continuación al manejo y recomendaciones por EPS. Así como identificar el impacto en las labores, planes de contingencia y continuidad del negocio pero sobre todo bajo la premisa del cuidado de las personas y del resto de la población.
- El Director de Seguridad y Salud Ocupacional le notificará al trabajador el aislamiento preventivo por 14 días y la continuación al manejo y recomendaciones por EPS.
- Una vez se tenga autorización del plan de acción por parte de Presidencia, la Gerencia de Control junto con las direcciones SISOMA y Dirección de Talento Humano harán el acompañamiento correspondiente al trabajador de la evolución de las condiciones de salud de trabajador durante su aislamiento hasta confirmar su reintegro.
- En el caso de los contratistas, se le notificará al líder del contratista o representante legal quien deberá liderar la investigación para determinar un nexo extralaboral. Esta investigación será presentada al Comité de Talento Humano y se le notificará al contratista el análisis y decisiones del Comité de Talento Humano para pueda implementar el plan de acción y hacer el debido acompañamiento al trabajador hasta confirmar su reintegro.

6.3 Manejo de Casos Confirmados

- Todo caso confirmado es proceso liderado por la EPS, por lo tanto, de debe hacer seguimiento a las medidas y recomendaciones de la EPS.

- Si se llega a confirmar COVID19 positivo con laboratorio, se constituye en **Caso Confirmado**, el cual debe ser reportado por el empleado o por la empresa contratista al **Director de Seguridad y Salud en el Trabajo**.
- En todo caso confirmado el trabajador atenderá el aislamiento social preventivo y continua bajo el manejo y recomendaciones de la EPS.
- **Nota:** El reintegro de cualquier persona que fue clasificada como **Caso Confirmado** deberá ser autorizado por el **Comité de Talento Humano y Presidencia**.

En **Caso confirmado** con epidemiológico ambiente laboral:

- La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo realizará el reporte de enfermedad laboral y lo presentará al Comité de Talento Humano.
- Para todo caso confirmado, el Comité de Talento Humano, quien en cabeza del Presidente tomará la decisión y los pasos a seguir para reportar a la ARL, y le informará al jefe directo.
- Todas las medidas del Comité de Talento Humano se analizarán con el Gerente encargado de tal forma que se puede identificar el impacto en las labores, planes de contingencia y continuidad del negocio pero sobre todo bajo la premisa del cuidado de las personas y del resto de la población.
- Una vez se tenga autorización del plan de acción por parte de Presidencia, la Gerencia de Control junto con las direcciones SISOMA y Dirección de Talento Humano harán el acompañamiento correspondiente al trabajador.
- Una vez se tenga autorización por parte de Presidencia, la gerencia de Control junto con la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo avisará a ARL y envío de reporte de enfermedad laboral a ARL y EPS,
- **Nota:** El reintegro de cualquier persona que fue clasificada como **Caso Confirmado** deberá ser autorizado por el **Comité de Talento Humano y Presidencia**.
- En caso de contratistas, la investigación, y reporte de la ARL será responsabilidad de la empresa contratista. Sin embargo la empresa contratista deberá enviar informe a la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo con el detalle de la investigación, copia del formato y las recomendaciones y plan de acción de acompañamiento del empleado.
- **Nota:** El reintegro de cualquier persona que fue clasificada como **Caso Confirmado** deberá ser autorizado por el **Comité de Talento Humano y Presidencia**.

En **Caso Probable** con nexo epidemiológico en ambiente Extralaboral (social, familiar etc.):

- La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo realizará el reporte y lo presentará al Comité de Talento Humano.
- Para todo caso confirmado, el Comité de Talento Humano, en cabeza del Presidente, tomará la decisión y los pasos a seguir para reportar a ARL, y le informará al jefe directo.

- Todas las medidas del Comité de Talento Humano se analizarán con el Gerente encargado de tal forma que se puede identificar el impacto en las labores, planes de contingencia y continuidad del negocio pero sobre todo bajo la premisa del cuidado de las personas y del resto de la población.
- Una vez se tenga autorización del plan de acción por parte de Presidencia, la Gerencia de Control junto con las direcciones SISOMA y Dirección de Talento Humano harán el acompañamiento correspondiente al trabajador.
- Una vez se tenga autorización por parte de Presidencia, la Gerencia de Control junto con la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo avisará a ARL y envío de reporte de enfermedad laboral a ARL y EPS, (as Prestaciones económicas de salud son asumidas por la EPS – AFP).
- **Nota:** El reintegro de cualquier persona que fue clasificada como Caso Confirmado deberá ser autorizado por el Comité de Talento Humano y Presidencia.
- En el caso de contratistas, la investigación será responsabilidad de la empresa contratista. Sin embargo la empresa contratista deberá enviar informe a la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo con el detalle de la investigación y las recomendaciones así como el plan de acción de acompañamiento del empleado.

Nota: El reintegro de cualquier persona que fue clasificada como Caso Confirmado deberá ser autorizado por el Comité de Talento Humano y Presidencia.

Nota: En todo caso confirmado, ya sea de nexo laboral o extralaboral; o ya sea que la persona haya presentado síntomas o sea un caso asintomático, la empresa actuará bajo los lineamientos del Comité de Talento Humano, pero considerando:

- Se hará trazabilidad del ingreso y permanencia en los centros de trabajo de la persona, en aras de identificar zonas, y personas con las que interactuó en los últimos días. Se dejará documentada dicha trazabilidad.
- Se realizará jornadas de desinfección adicionales, en aquellas zonas donde la persona estuvo, según trazabilidad.
- Se implementará un plan de comunicaciones para fortalecer las medidas de cuidado, limpieza e higiene de aquellas personas que hayan interactuado, según trazabilidad, teniendo en cuenta la confidencialidad del caso.
- Se hará seguimiento y acompañamiento desde la empresa a los trabajadores y familia.

6.4 Medidas Generales para Tener en Cuenta

En caso de que un trabajador presente síntomas asociados al COVID-19 (tos, fiebre sobre 37.5°C, dolor muscular y dificultad respiratoria, entre otros síntomas de resfriado):

- Tener en cuenta que esta persona probablemente va a estar asustada y vulnerable, por lo tanto se debe evitar exponerlo frente a sus compañeros de trabajo. Asegure un

trato humanizado y mantener en todo momento la confidencialidad del caso, recordando a protección de datos personales y de información médica.

- No acercarse a menos de dos (2) metros del trabajador, proveerle tapabocas, solicitarle información básica. Disponer para esta persona el área de cuidado en salud, donde pueda estar cómodo y seguro mientras se determina el punto de traslado y se dispone de un transporte.
- recomendar el uso de transporte privado al domicilio con todas las medidas de protección y bioseguridad tanto para quien tiene síntomas como para quien conduce el vehículo (tapabocas, ventanas abiertas, no utilización de aire acondicionado, distancia, lavado de manos y desinfección del vehículo).
- Si la persona presenta signos de alarma como dificultad para respirar o manifiesta llevar más de 3 días con fiebre, solicitar una ambulancia o un transporte privado que lo traslade al Centro de Salud más cercano, el notificar a familiar o acudiente para acompañamiento.
- El Equipo SISOMA Solicita al colaborador información que pueda ser importante para evaluar el riesgo de la persona y de las personas que puedan haber entrado en contacto con el contagiado, incluyendo posibles contactos, viajes, síntomas, enfermedades preexistentes o estado de embarazo, uso de medicamentos, edad, EPS, entre otros
- El Director SISOMA, realiza seguimiento en la prevención, detección y seguimiento al estado de salud de los trabajadores, incluyendo estrategias de testeo aleatorio de COVID – 19, de acuerdo con las recomendaciones emitidas por el médico tratante del trabajador

6.5 En caso de muerte probable por COVID.

La organización en todo momento estará asesorada por la ARL y la EPS de cada trabajador, para el acompañamiento en los trámites que la familia del trabajador requiera.

Siempre ante fallecimientos de trabajadores, el equipo de Talento Humano estará en contacto permanente con la familia y brindando lo requerido en un marco legal laboral.

El Comité de Talento Humano, en cabeza del Presidente definirá si es necesario tomar medidas adicionales en los centros de trabajo y dará lineamientos.

6.6 Cadena de comunicaciones en situaciones críticas.

La organización ha establecido la cadena de comunicación, para informar cualquier sospecha de contagio o evento particular que sea de riesgo hacia la compañía, desde los Equipos de Trabajo, pasando por los Directores y Jefes de estos equipos, luego se canaliza con el Director SISOMA como eje central de las comunicaciones, luego pasa al Director de Construcciones, posteriormente Gerente de Negocio y Finalmente al Presidente de Apiros.

De igual forma se ha establecido la cadena de comunicación para informar los lineamientos a seguir según el caso, desde la Presidencia de Apiros, siguiendo por la cadena de comunicaciones hasta llegar a los Equipos de Trabajo.



6.7 Datos de Contacto

Línea atención interna directa Apiros:

AREA	CONTACTO
Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo:	Teléfono de Contacto: 3107922660 e-mail: oscardila@apiros.com.co
Dirección de Talento Humano	e-mail: claudiarodriguez@apiros.com.co

EPS: Contactar a su EPS directamente.

ARL SURA:

Si presenta 1 o más síntomas relacionados con el COVID-19	
LINEAS	CONTACTO
Línea de orientación y atención médica ARL SURA:	Bogotá: 4055911 Desde otras ciudades: 01 8000 511 414 / Opción 0
Atención médica por WhatsApp:	Línea exclusiva Coronavirus (COVID-19): 302 4546329
Línea de Hola Dr.:	Teléfono fijo al número: 01 8000 518 888 Celular: #888 / Opciones 9 - 1
Coronapp	Aplicación móvil, en donde se reportan síntomas de acuerdo con lo establecido por el Gobierno Nacional

Línea atención contratistas: cada contratista debe proveer a sus empleados el listado de contactos claves al interior de su empresa, EPS y ARL correspondiente.

Secretaria de salud:

SECRETARIA	CONTACTO
Bogotá: Secretaria Distrital de Salud	sivigila@boyaca.gov.co sivigilaboyaca@gmail.com Tel 424820
Cundinamarca: Secretaria de Salud	Yulieth.camargo@cundinamarca.gov.co martha.silvera@cundinamarca.gov.co Tel 7491769

EPS:

A continuación las líneas de atención – líneas telefónicas de las EPS – INFO Ministerio de Salud:

ENTIDAD	TELÉFONO
ASMET SALUD E.S.S	
	01 8000913876 ----- 032 835 37 83
NUEVA EPS	
	307 70 22
ALIANSA SALUD	
	7 56 80 00 opción 5
AMBUQ EPS	
	01 8000 914 625
ASOCIACION MUTUAL SER	
	01 8000 116 882
CAJACOPI ATLÁNTICO	
	320 16 02
CAPITAL SALUD	
	123 ----- 310 266 91 00
CAPRESOCA EPS	
	633 31 30 ----- 312 412 88 63
COMFACHOCO	
	671 13 13 ext. 1100 - 1101 - 1102

COMFACUNDI	
	307 81 81
COMFAGUAJIRA	
	315 749 83 81
COMFAHUILA	
	837 01 97
COMFANARIÑO	
	01 8000 948 484
COMFAORIENTE	
	320 44816881
COMFASUCRE	
	(5) 279 95 00 ext.1085
	01 8000 938 810
COMFENALCO VALLE EPS	
	(2) 386 53 00 opción 7
COMPARTA	
	317 818 03 98
	01 8000 114 440
COMPENSAR EPS	
	444 12 34
CONVIDA	
	01 8000 112 803
	323 229 79 75
	323 228 98 31
COOMEVA EPS	
	01 8000 930 779
COOSALUD ESS	
	01 8000 515 611
	#922 opción 0
ECOOPSOS ESS EPS	
	353 40 00
	353 40 06
EMSSANAR E.S.S	
	733 34 00
	733 34 05

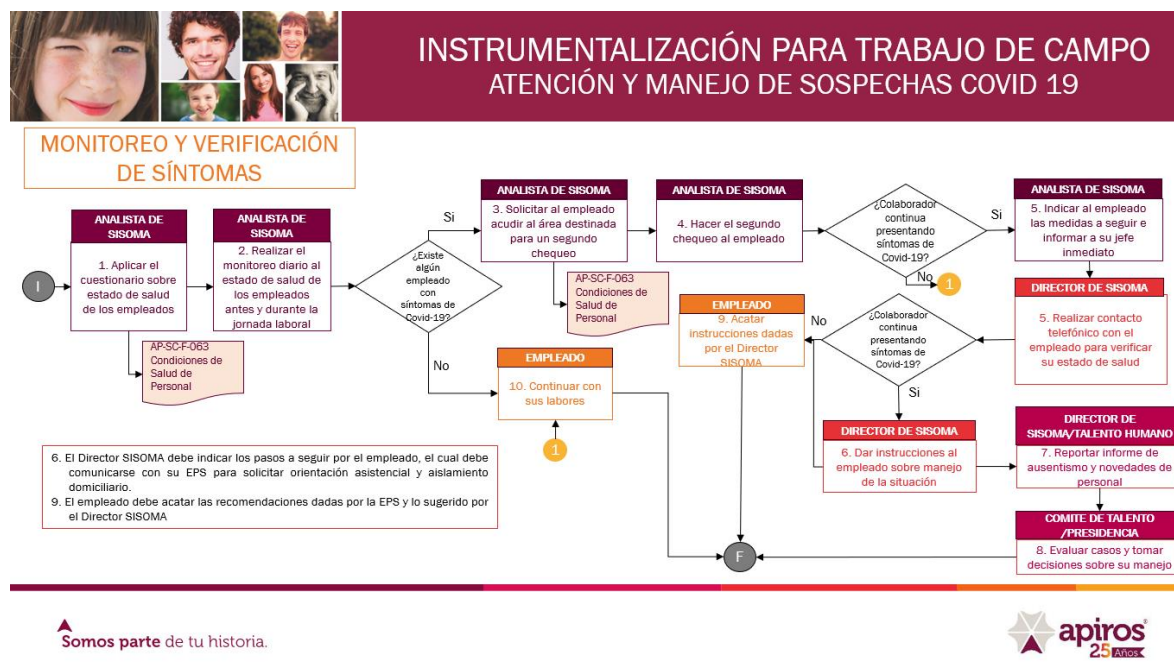
EPS SURAMERICANA	
	369 51 00
FAMISANAR LTDA CAFAM	
	01 8000 916 662
	6 53 13 87
MEDIMAS EPS	
	651 07 77 opción 5
	01 8000 120 77 opción 5
SALUD TOTAL EPS	
	485 45 55 opción 1
SAVIA SALUD EPS	
	01 8000 423 683
	409 00 00
	300 305 02 95
SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD - SOS EPS	
	684 10 00
	680 57 57
	331 90 90
ANAS WAYUU EPSI	
	317 639 61 97
ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA EPSI	
	310 862 65 73
	375 35 69
	(1) 375 35 69

COMFAMILIAR CARTAGENA	
	01 8000 915 347 315 788 39 12
DUSAKAWI EPSI	
	725 03 00
EPM EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLÍN	
	444 41 15 01 800 415 115
EPS SANITAS	
	375 90 00 01 8000 919 100 Opción 6, luego 1
FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES	
	01 8000 111 322
MALLAMAS EPSI	
	592 53 24
PIJAOS SALUD EPSI	
	279 95 95 ext. 152 265 33 33 265 42 42
SALUD MIA	
	304 576 14 75
INPEC	
	(1) 745 80 27 01 8000 188 027

Elaborado por: Ximena Robles Líder de Control y Procesos	Revisado por: Oscar Ardila Vargas Director de Seguridad Industrial y Medio Ambiente Julián Córdoba Caicedo Director de Control y Procesos	Aprobado por: María Fernanda Pinzón Gerente de Control
---	--	---

Este documento contiene información confidencial de APIROS SAS, por lo tanto, se solicita al lector conservar su confidencialidad; entendiéndose por confidencialidad, el acto de mantener en estricta reserva y por tanto no divulgar a terceros información técnica, financiera, económica, o comercial; abstenerse de usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o publicar su contenido, so pena de incurrir en las faltas señaladas en la Ley 1273 de 05 de enero de 2009 y las demás que apliquen.

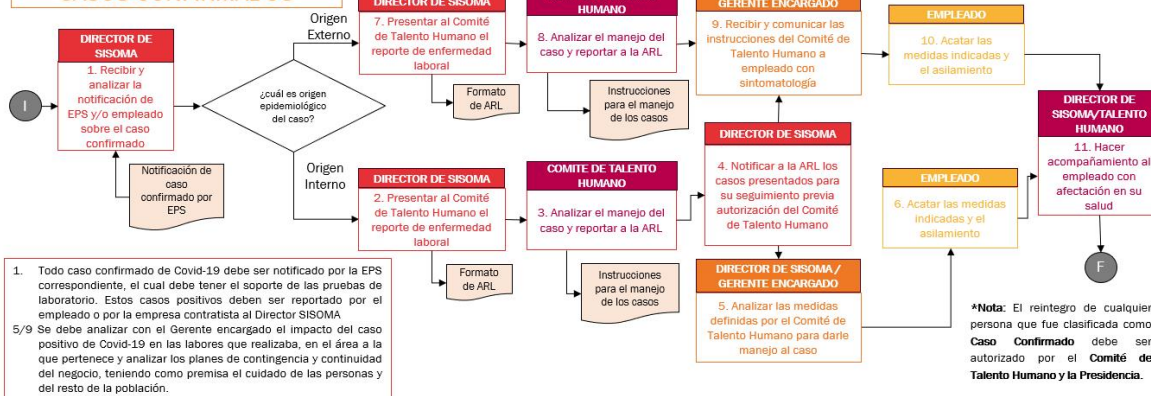
FLUJOS DE INSTRUMENTALIZACIÓN DEL PROTOCOLO





INSTRUMENTALIZACIÓN PARA TRABAJO DE CAMPO ATENCIÓN Y MANEJO DE SOSPECHAS COVID 19

NEXO EPIDEMIOLÓGICO CASOS CONFIRMADOS

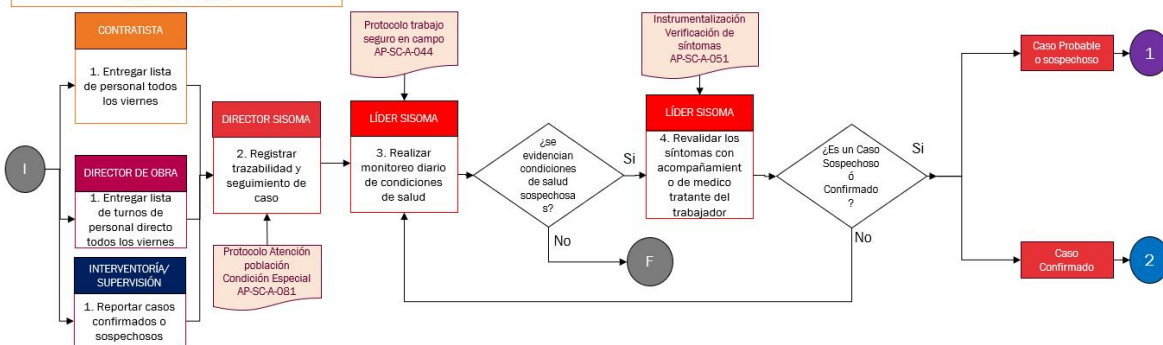


Somos parte de tu historia.



INSTRUMENTALIZACIÓN ALERTA Y MANEJO CASOS COVID-19

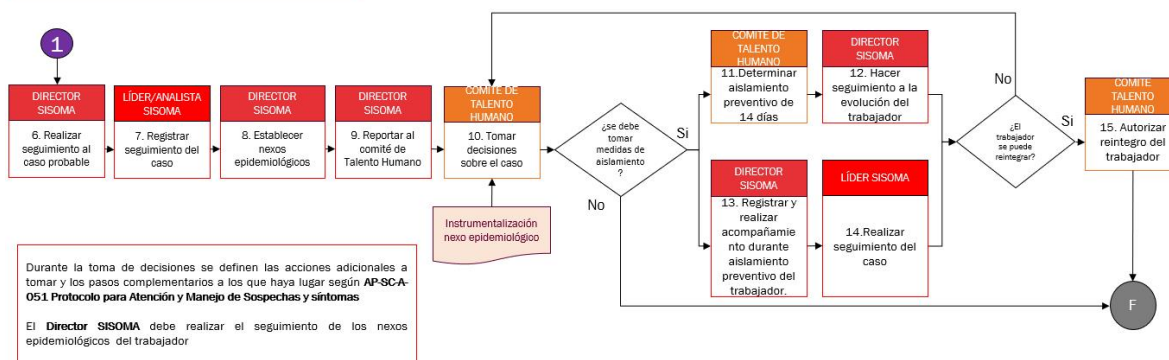
ALERTA Y MANEJO DE CASOS COVID -19





INSTRUMENTALIZACIÓN ALERTA Y MANEJO CASOS COVID-19

MANEJO CASO PROBABLE/SOSPECHOSO

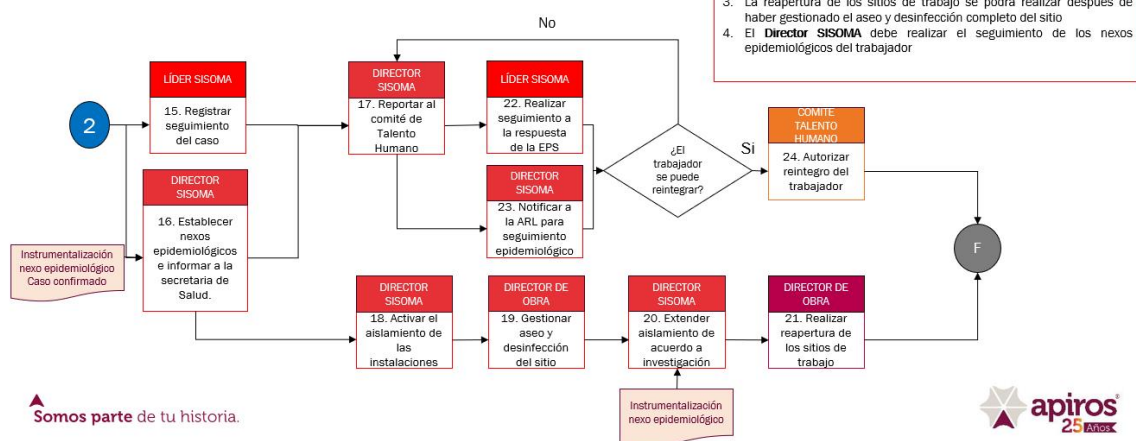


Somos parte de tu historia.



INSTRUMENTALIZACIÓN ALERTA Y MANEJO CASOS COVID-19

CASO CONFIRMADO



Somos parte de tu historia.