

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020

Área de Talento Humano



La seguridad
es de todos

Mindefensa



cajaHonor
Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ALCANCE	6
3. RESPONSABILIDADES	6
4. RECURSOS	6
4.1. Recurso Financiero	6
4.2. Recurso Humano	7
4.3. Recurso Tecnológico y Físico	7
5. MARCO NORMATIVO.....	8
6. APARTADO CONCEPTUAL	9
7. OBJETIVOS.....	11
7.1. Objetivo General	11
7.2. Objetivos Específicos:	11
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	12
8.1. Resultados Auditoria Bajo la Resolución 0312 de 2019	13
8.2. Resultados Norma Internacional ISO-45001:2018.....	14
8.3. Acciones Brechas Auditoria ISO 45001:2018 SG-SST.....	15
8.4. Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos	15
9. PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	16

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VIGILADO MININTERIO/REGISTRACION

9.1.	Sistema de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular	16
9.2.	Sistema de Vigilancia epidemiológico Psicosocial	17
9.3.	Promoción y Prevención - Estilos de Vida y Trabajo Saludable	18
9.4.	Promoción y Prevención – Visual.....	19
9.5.	Promoción y Prevención – Cardiovascular	19
10.	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	19
10.1.	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia	19
10.2.	Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).....	20
10.3.	Plan Puntos de Atención Nacional	20
11.	PLAN DE INDUCCIÓN, REINDUCCION Y CAPACITACIÓN	20
11.1.	Inducción y Reinducción	20
11.2.	Capacitación.....	21
12.	COMUNICACIÓN.....	21
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
13.1.	Indicadores y metas	22
14.	AUDITORIAS	23
15.	REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.....	23

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas, para Colombia entera.

VIGILADO por el Ministerio de Defensa

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Recursos financieros	6
Tabla 2. PHVA del SGSST 2020	13
Tabla 3. Clasificación de los Riesgos Asociados.....	15
Tabla 4. Indicadores mínimos de Seguridad y Salud de Trabajo	22
Tabla 5. Indicadores del Plan Institucional 2020	23

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

VIGILADO por el Ministerio de Defensa

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	14
Figura 2.....	14
Figura 3.....	17
Figura 4.....	17

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605
Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas, para Colombia entera.

VIGILADO por el Ministerio de Defensa

1. INTRODUCCIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía implementó un modelo de Felicidad adaptándolo a una cultura de autocuidado, de esta manera se busca seguir fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mejorando así los Estilos de Vida y Trabajo Saludable y realizando seguimiento a las condiciones de salud y la calidad de vida de los funcionarios. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra enfocado a controlar y disminuir los riesgos identificados, reducir la accidentalidad, fomentar una cultura de autocuidado, brindar entornos saludables y alcanzar los objetivos propuestos durante la vigencia del 2020.

Las actividades planeadas y ejecutadas en este plan de trabajo se soportan mediante el compromiso gerencial y las buenas prácticas de cultura y liderazgo acorde con las políticas institucionales y conforme al cumplimiento a la normatividad vigente Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.1. Donde se define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante la expedición de la Resolución 0312 de 2019 con las nuevas disposiciones de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que establece el Ministerio de trabajo y con la intención de integrar y certificar a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía bajo los estándares de calidad NTC-ISO 45001:2008.

2. ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el personal de las sedes, dependencias, áreas y procesos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

3. RESPONSABILIDADES

Conforme al Decreto 1072 de 2015, se designan diferentes responsabilidades mediante el instructivo N° 002 de 02 de septiembre de 2019 “por el cual se adoptan se actualizan las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

4. RECURSOS

4.1. Recurso Financiero

El recurso financiero queda contemplado en Bienestar Social por un monto de \$1.101.335.000 según Resolución 728 de 2018, expedida por la Entidad, se incluyen los recursos para el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 que requiera el Sistema de Seguridad de Salud en el trabajo.

Los recursos serán gestionados por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Jefe del Área de Talento Humano entre los cuales se incluye:

- Pago de servicios profesionales de asesoría y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Compra y/o mantenimiento de equipos de emergencia.
- Implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios.
- Exámenes médicos ocupacionales.
- Adquisición de elementos de protección personal.

A continuación se relaciona la proyección para la vigencia 2020:

Tabla 1. Recursos financieros

ACTIVIDAD	VALOR
Deportes	\$ 24.000.000
Intervención batería riesgo psicosocial	\$ 35.000.000

Arl	\$ 61.387.000
Servicio de área protegida	\$ 24.052.140
Entrenador físico – deportólogo	\$ 6.000.000
TOTAL	\$ 150.439.140

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

4.2. Recurso Humano

El recurso humano garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Desde el Área de Talento Humano se gestionaran actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de factores de riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo, la supervisión dinámica del COPASST y la asesoría de A.R.L.

El responsable del SG-SST cuenta con el apoyo de:

- COPASST y vigías puntos de atención nacional.
- Comité de convivencia.
- Brigada de emergencia.
- Consultores externos para el desarrollo de actividades del SG-SST
- Asesoría de la ARL.
- Servicio de área protegida.
- Caja de Compensación.

La Entidad destinará las horas del personal que sean necesarias para participar en las actividades del SG-SST como son:

- Participación en simulacro de evaluación.
- Asistencia a capacitaciones y actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- Asistencia a exámenes médicos ocupacionales.
- Cada uno de los miembros principales y suplentes del comité de convivencia, la brigada de emergencias y el COPASST podrá disponer de las horas laborales que sean requeridas para la ejecución de sus funciones de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia.

4.3. Recurso Tecnológico y Físico

Para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cuenta con los siguientes recursos técnicos:

- Computador de escritorio para el administrador del SG-SST.

- Computador de escritorio para el presidente y secretario del COPASST.
- Computador de escritorio para el secretario y presidente del comité de convivencia.
- Impresora multiuso para copiado, impresión y escáner de archivos.
- Acceso a Internet.
- Sistema de almacenamiento en la nube para copias de seguridad de la información.
- Equipos de comunicación fija y celular.
- Telefonía IP.
- Televisores para proyección de presentaciones.
- Botiquín tipo A.
- Extintores distribuidos en cada oficina.
- Camillas para atención de emergencias una por cada piso.
- Sistema de alarma conectado al edificio.
- Sensores de humo ubicadas en el sótano – gestión documental.
- Muebles y enseres
- Elementos primarios de oficina.
- Desfibrilador – DEA
- Gabinetes contra incendio.
- Salas de Juntas para reuniones.

5. MARCO NORMATIVO

La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica a la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos:

- La Ley novena de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Resolución 1016 de 1.989. reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1.994, por la cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.

- La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- Resolución No. 652 de 2012 Comités de Convivencia Laboral.
- La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1401 de 2007 que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- El Decreto 052 de 2017 prorroga el plazo de implementación del SG-SST hasta el 31 de mayo de 2017 y establece la transición del sistema.
- El Decreto 1465 de 2019 reglamenta la Ley 1831 de 2016 sobre Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) para lugares de gran afluencia de público.
- Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 089 de 2019 Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
- Resolución 0312 de Febrero de 2019, por la cual se deroga la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo Artículo 53 de la Constitución Política Nacional que establece la Obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el estado, de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- Resolución número 380 de 2020, Por la cual se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del coronavirus COVID2019 y se dictan otras disposiciones.

6. APARTADO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se tienen en cuenta los siguientes conceptos:



- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- Riesgos Laborales: Son riesgos laborales los accidentes que se producen como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo 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. Igualmente 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.
- Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.
- Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.
- Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo: Organismo de seguimiento sobre las actividades de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y salud en el trabajo dentro de la Entidad.
- Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o

determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

- Plan de emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- Sistemas de vigilancia epidemiológicos: Recopilación, análisis, interpretación y difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención, la vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de actividades de prevención.
- Indicadores de estructura: Son las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la Entidad para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indicadores de proceso: son las Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. A través de estos indicadores puede evaluarse el avance Sistema de Gestión.
- Indicadores de resultado: Son las medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del Sistema de Gestión.
- Desfibriladores (DEA): Un desfibrilador externo automático, DEA (AED en inglés) es un dispositivo electrónico que puede examinar el ritmo cardíaco para determinar si es necesario proporcionar una descarga a una persona en paro cardíaco. Aunque la mayoría de los paros cardíacos ocurren en adultos, pueden presentarse en un niño o adolescente.

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivo General

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

7.2. Objetivos Específicos:

- Gestionar los controles establecidos de los riesgos identificados de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales.
- Ejecutar los programas de seguridad y salud en el trabajo mediante el control de las actividades que permitan prevenir accidentes y enfermedades laborales.

- Fomentar la cultura de autocuidado mediante las actividades de promoción de la salud y prevención de lesiones laborales.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de la normatividad vigente para la seguridad y salud en el trabajo y demás requisitos aplicable a la Entidad.
-

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la alta dirección, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades en materia de SST.

Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo se consideraron:

- Políticas Institucionales.
- Evaluación y auditoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2019.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

En relación con el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 se continuara dando cumplimiento e integrando junto con la normar ISO 45001:2018, de acuerdo a ello se ejecutaran las actividades, planes y programas conforme lo estipula la normatividad vigente.

Tabla 2. PHVA del SGSST 2020

PLANEAR	HACER
----------------	--------------

<ul style="list-style-type: none"> • Políticas. • Roles y responsabilidades. • Descripción sociodemográfica. • Recursos. • Matriz legal. • Plan de trabajo anual. • COPASST. • Capacitación en SST. • Documentación. • Conservación de los documentos. • Comunicación. • Procedimiento Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. • Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Indicadores del sistema del SG- SST. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y elementos de protección personal. • Inspecciones. • Vigilancia a la salud de los trabajadores. • Programas de vigilancia epidemiológica. • Prevención, preparación y respuesta ante emergencia. • Mediciones ambientales. • Gestión del riesgo. • Gestión del cambio. • Adquisiciones. • Contrataciones. • Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.
VERIFICAR	ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria del cumplimiento en SG-SST. • Revisión por la alta dirección del SG-SST. • Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas. • Mejora continua.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

8.1. Resultados Auditoria Bajo la Resolución 0312 de 2019

Se observa el cumplimiento de los requisitos exigidos en los estándares de la Resolución 0312 del 2019, con un cumplimiento del 100%, como lo muestra la gráfica

AUDITORIA PROCESO: SG-SST (TALENTO HUMANO)

Resolución 0312 de 2019. Desarrollo por Estándar:

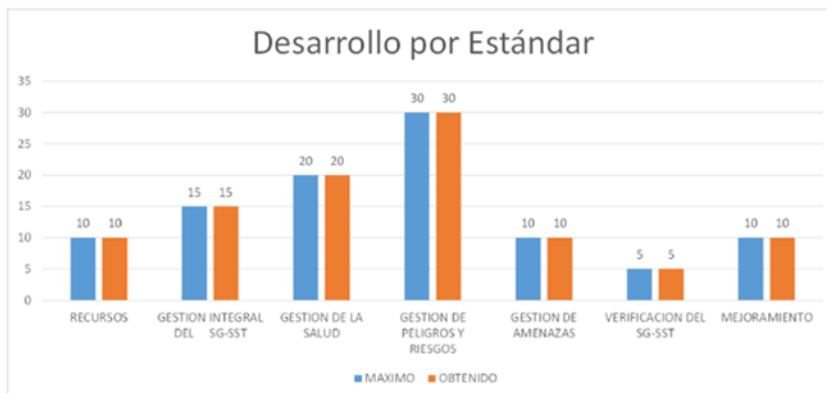


Figura 1.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

8.2. Resultados Norma Internacional ISO-45001:2018

Respecto a los resultados del diagnóstico en la intención de implementar la NTC-ISO 45001:2018, refleja un avance del 87% como lo muestra la gráfica.

AUDITORIA PROCESO: SG-SST (TALENTO HUMANO) RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO BASADO EN LA NORMA NTC-ISO 45001:2018.

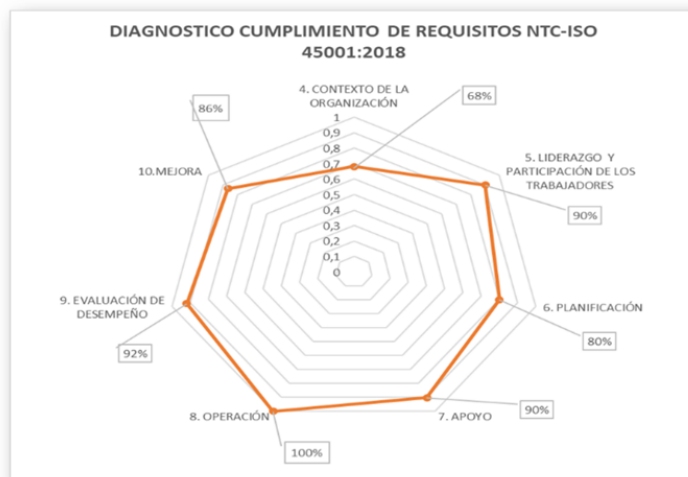


Figura 2.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

8.3. Acciones Brechas Auditoria ISO 45001:2018 SG-SST.

En aras de garantizar la implementación de las 17 brechas encontradas en la auditoría, se realizarán las acciones pertinentes en cada uno de los ítem, según el informe, para cumplimiento de los mismos y lograr la integración de los sistemas de gestión actuales ISO 9001:2018 “Sistema de Gestión de Calidad”, ISO 27001:2018 SGSI y la ISO 45001:2018 SG SST. Con el fin de seguir fortaleciendo la participación y la responsabilidad en los procesos para gestionar y obtener los resultados estratégicos en cada periodo.

8.4. Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos

De acuerdo a lo estipulado por la normatividad, y conforme al Decreto 417 de 2020, por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, es actualizada la Matriz de peligros, mediante la metodología GTC 45, con asesoría de ARL POSITIVA, allí se determinan los controles para cada uno de los riesgos identificados.

Así mismo contando con la participación de los trabajadores se indagó a cada uno por los factores de riesgo percibidos en su cargo actual encontrando que la mayoría refería exposición a riesgo biomecánico, físico y de seguridad y en menor cantidad reportaron exposición a otros riesgos.

Por ello se determina que para la vigencia del 2020 los riesgos prioritarios son el Biomecánico, Condiciones de Seguridad y Biológico, ejercer control en los riesgos en medio Psicosocial y físico, y así mismo mantener en bajo el riesgo, Fenómenos naturales, Mecánico y Químico, como lo muestra la siguiente gráfica.

Tabla 3. Clasificación de los Riesgos Asociados

Clasificación del Riesgo	Riesgo Asociado
RIESGO ALTO	Biológico-Biomecánico-Condiciones de seguridad
RIESGO MEDIO	Psicosocial-Físico
RIESGO BAJO	Fenómenos naturales, Químicos, mecánicos.

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

Con base en los resultados obtenidos y bajo la normatividad vigente en se adaptan dos grandes Programas: Medicina Preventiva y del Trabajo y Programa de Higiene y Seguridad Industrial, los cuales son proyectados y ejecutados por diferentes actividades en un periodo anual alineados a las políticas y al cumplimiento de los objetivos.

9. PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales identificados, promoviendo Estilos de Vida y Trabajo Saludable y el autocuidado.

Actividades

- Realización y seguimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales.
- Actualización Informe de Condiciones de Salud.
- Análisis estadístico de ausentismo mensual.
- Investigación de accidentes y enfermedades laborales.
- Capacitación, inducción y reinducción.
- Actividades de promoción y prevención.

De acuerdo con los resultados obtenidos y respecto al informe de condiciones de salud, Surge la necesidad de implementar dos (2) Sistemas, tales como Sistema de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular y Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial.

9.1. Sistema de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular

En este sistema se Identifican las condiciones osteomusculares del personal operativo y administrativo, con el fin de conocer los principales signos y síntomas de acuerdo a los resultados obtenidos sobre condiciones de salud, se reporta un Sedentarismo del 49% y dolores músculo esquelético del 32%. Entre los 10 diagnósticos más frecuentemente encontrados se halló Trastornos de la Refracción (138 casos), Sobrepeso (81 casos), Dolor en articulación (36 casos). Debido a la presencia de patologías de origen músculo esquelético y con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los funcionarios se establecen las siguientes actividades:

- Capacitación ¿cómo prevenir el riesgo biomecánico?
- Capacitación postura ergonómica en oficinas.
- Prevención lesiones de espalda y manejo de cargas.
- Pausas Activas ergonómicas.
- Seguimiento a recomendaciones médicas.
- Inspecciones Puesto de Trabajo.
- Implementación programa de acondicionamiento Físico- Jornadas deportivas

9.2. Sistema de Vigilancia epidemiológico Psicosocial

Conforme a la normatividad vigente Resolución 2404 de 2019, para el año 2019, se realizó intervención a los resultados obtenidos de la Medición de Riesgo Psicosocial para la vigencia del 2018, de acuerdo a los niveles de exposición intralaborales, extralaborales y niveles de estrés.

Considerando los resultados y la intervención realizada, el histórico de prevalencia de casos disminuye a un 7% en casos blanco y para el histórico de casos centinela cerramos la vigencia con el 9% como lo muestran las siguientes gráficas



Figura 3.
Fuente: (Santos Andrade, 2019)



Figura 4.
Fuente: (Santos Andrade, 2019)

En este sentido de acuerdo a los resultados obtenidos y en cumplimiento a la Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la

Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos. Surge la necesidad de realizar la segunda evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por lo cual se ejecutaran las siguientes actividades:

- Medición y Seguimiento PVE Riesgo Psicosocial.
- Actividades sobre Manejo de emociones.
- Intervención de casos prioritarios.
- Programación Neurolingüística.
- Hábitos de vida saludables.
- Taller de Crecimiento Personal
- Trabajo en equipo y comunicación asertiva.
- Sesiones de Aromaterapia.
- Convivencia sana.
- Apoyo psicológico – núcleo familiar.
- Salud mental trabajo en casa, afrontamiento crisis epidemiológica.

9.3. Promoción y Prevención - Estilos de Vida y Trabajo Saludable

De acuerdo con los resultados entregados en el informe de condiciones de salud, se evidencia que el 41% presenta sobrepeso, Obesidad general el 15%, también se encontró que un 9% tiene el hábito de fumar y el 18% presenta enfermedades relacionadas con otorrinolaringológico, Para disminución y/o control, se realizaran las siguientes actividades:

- Jornadas Deportivas.
- Divulgación de Política de alcohol, drogas y sustancias Psicoactivas.
- Hábitos nutricionales.
- Capacitación sobre enfermedades respiratorias.
- Capacitación protocolos de autocuidado y cuidado colectivo.
- Capacitación protocolo de lavado de manos e higiene personal.
- Controles de mitigación sobre enfermedades respiratorias.
- Jornada de vacunación.
- Huesos Saludables.
- Semana de Bienestar saludable CAJA HONOR.

9.4. Promoción y Prevención – Visual

De acuerdo con los resultados se evidencia que el 70% de los funcionarios presenta patologías visuales. Para disminución y/o control, se realizaran las siguientes actividades:

- Promover la realización de descansos periódicos visuales.
- Mediciones de iluminación (luxometría).
- Prevención, Sensibilización y Educación en Salud Visual.
- Hábitos de alimentación para cuidar la salud visual.

9.5. Promoción y Prevención – Cardiovascular

De acuerdo con los resultados entregados se evidencia que el 1% de los funcionarios presenta patología cardiovascular, el 7% hipertensión, se realizarán las siguientes actividades:

- Cuida tu corazón - Circuito saludable.
- Estilos de vida saludables – práctica de ejercicios de resistencia.
- Seguimiento a funcionarios crónicos con IPS y examen médico ocupacional.

10. PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Consiste en prevenir, controlar y eliminar los riesgos asociados a las actividades que se desarrollan en la Entidad. De acuerdo con la identificación y análisis de los riesgos contemplados en la matriz de peligros se continuará fortaleciendo las actividades en dos (2) planes:

10.1. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia

Este plan tiene como objeto preparar a la Entidad para responder y actuar ante situaciones de emergencia, desastres y accidentes que se puedan presentar. Es actualizado anualmente mediante una inspección en sitio con asesoría de ARL. Dentro de las actividades a ejecutar se encuentran:

- Inspecciones a los equipos de emergencia.
- Actualización plan de emergencia.
- Conformación Brigada de emergencia.
- Simulacros de emergencias.
- Capacitación y dotación de la brigada de emergencia.

10.2. Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

El Área de Talento Humano, realizará seguimiento al plan de seguridad vial a cargo del Área de Servicios Administrativos, conforme a la normatividad vigente Resolución 1565 de 2014 que determina la Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Con el fin de prevenir, controlar y eliminar los riesgos asociados a los desplazamientos terrestres. En las actividades a ejecutar se encuentra:

- Seguimiento al Plan del PESV.
- Capacitación al personal en prevención de riesgo vial.

10.3. Plan Puntos de Atención Nacional

Para generar un mayor impacto a nivel nacional contamos con la participación de los funcionarios y colaboradores de cada uno de los puntos a nivel nacional, se contemplan las siguientes actividades:

- Estilos de Vida y Trabajo Saludable.
- Exámenes médicos ocupacionales.
- Campañas de promoción y prevención.
- Fortalecimiento y capacitación brigadistas y vigías.
- Intervención y seguimiento Riesgo Psicosocial.
- Capacitación riesgos y peligros de cada sede.
- Jornadas deportivas.

11. PLAN DE INDUCCIÓN, REINDUCCION Y CAPACITACIÓN

11.1. Inducción y Reinducción

El proceso de inducción y reinducción se integra con el plan de capacitación de la Entidad, se brinda información general al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conceptos sobre:

- Aspectos generales y legales.
- Política y objetivos.
- Política contra el consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Responsabilidades, derechos y deberes de los trabajadores.
- Cuáles son los riesgos y peligros ocupacionales.
- Qué es el COPASST, sus funciones y sus integrantes.
- Qué es el comité Convivencia laboral, sus funciones y sus integrantes.
- Plan de Emergencia, rutas de evacuación, brigadistas de cada piso y puntos de encuentro.
- Diferencia entre accidente e incidente laboral.
- Cómo reportar un accidente e incidente laboral.

11.2. Capacitación

El plan de capacitación para el 2020 se enfoca en fomentar, promover y fortalecer los Estilos de Vida y de Trabajo Saludable de los funcionarios y colaboradores, basado en una cultura de autocuidado, soportado en el análisis del informe de condiciones de salud, los conceptos de los exámenes médicos ocupacionales, las estadísticas de ausentismo y accidentalidad, la identificación de peligros y valoración de riesgos y la emergencia sanitaria presentada en el país sobre enfermedades respiratorias COVID-19 (coronavirus). Se contemplan diferentes tipos de capacitaciones como talleres, charlas, conferencias, entre otros.

Con carácter permanente se capacita al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigías de los puntos de atención, al Comité de Convivencia Laboral y a la Brigada de Emergencia responsables de la implementación y ejecución del SG-SST.

12. COMUNICACIÓN

Para la comunicación interna y externa se emplean los siguientes canales de comunicación:

- Reuniones mensuales dirigidas a todos los funcionarios, presididas por la Gerencia General.
- Intranet.
- Correo institucional.
- Impresos como folletos, cartillas, carteleras entre otros.
- Sistema de información ISOLUCION.
- Matriz de comunicaciones Talento Humano.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se encuentran en la Matriz Estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo del Área de Talento Humano, según periodicidad, se reportan cada trimestre en los planes de acción, los cuales nos permiten medir el desempeño.

13.1. Indicadores y metas

Tabla 4. Indicadores mínimos de Seguridad y Salud de Trabajo

Nombre del Indicador	Frecuencia	Formula
Frecuencia de accidentalidad	Mensual	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes/ Número de trabajadores en el mes)* 100



Severidad de accidentalidad	Mensual	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes+ número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) *100
Ausentismo por causa médica	Mensual	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/ Número de días de trabajo programados en el mes) *100
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Anual	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100
Prevalencia de la enfermedad laboral	Anual	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000
Incidencia de la enfermedad laboral	Anual	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z" *100.000

Fuente: (Resolución 0312, 2019)

Tabla 5. Indicadores del Plan Institucional 2020

Nombre del Indicador	Frecuencia	Formula
Ejecución del plan de SGSST	Trimestral	$\left(\frac{\text{Número de actividades realizadas SGSST}}{\text{Número de actividades programadas SGSST}} \right) \times 100$

Fuente: (Oficina Asesora de Planeación, 2020)

14. AUDITORIAS

Se realizará auditoría interna anual para cumplimiento, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. La cual es planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Revisión por la dirección se realiza de manera anual, en esta actividad se registra el desarrollo de la reunión, las conclusiones y decisiones tomadas por el Gerente General, los resultados relevantes de la revisión son divulgados al COPASST y quedan disponibles para la comunicación y consulta.

General (RA) LUIS FELIPE PAREDES CADENA
Gerente General

Elaboró:	Revisó:	Vo.Bo.:
Adm. Dixie Gisselle Ramirez Zambrano Área de Talento Humano	Adm. Sandra Patricia Pachón Bernal Jefe Área de Talento Humano	Adm. Ricardo William Bendeck Acevedo Subgerente Administrativo