



CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DE TRABAJO ANUAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C. Mayo de 2022





TABLA DE CONTENIDO.

Tabla de contenido

1.	PRESENTACIÓN	5
2.	ALCANCE.....	5
3.	DURACIÓN	5
4.	OBJETIVO GENERAL.....	6
5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
6.	MARCO NORMATIVO	6
7.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO	7
7.1	Programa Medicina Preventiva y del Trabajo.....	8
7.1.2	Análisis Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	8
7.1.3	Resultados de auditoría brechas identificadas NTC ISO 45001:2018.....	9
7.1.4	Análisis informe de condiciones de salud.....	9
7.1.5	Análisis exámenes complementarios	13
7.1.6	Intervención Riesgo Psicosocial	13
7.1.7	Control Riesgo Biológico – COVID-19	14
7.1.8	Análisis de indicadores 2021.....	14
7.1.9	Estilos de Vida y Trabajo Saludable (pyp).....	16
7.1.10	Intervención	17
7.2	Higiene y Seguridad Industrial	17
7.2.1	Plan estratégico de Seguridad Vial.....	17
7.2.2	Programa de inspecciones.....	17
7.2.2.1	Inspección Confort Térmico	17
7.2.2.2	Inspección Iluminación	19
7.2.2.3	Inspección puestos de trabajo	22
7.2.2.4	Inspecciones planeadas y no planeadas	22
7.2.2.5	Preparación y respuesta ante emergencias – Plan de ayuda mutua	22
7.3.1	Inducción y reinducción.....	23
7.3.2	Plan de capacitación	23
8.	RECURSOS.....	25
9.	RESPONSABLES	26
10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	26
11.	RIESGOS.....	27
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	29





Tabla 1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos 8

Tabla 2 Clasificación del Riesgo..... 9

Tabla 3 Diagnóstico general de enfermedades frecuentes sede principal 10

Tabla 4 Diagnóstico Optometría puntos de atención 10

Tabla 5 Diagnóstico perfil lipídico puntos de atención 11

Tabla 6 Diagnósticos metabólicos 11

Tabla 7 Diagnóstico osteomuscular 12

Tabla 8 Diagnóstico Cardiovascular..... 12

Tabla 9 Dimensiones alto - muy alto Psicosocial 13

Tabla 10 Resultado de indicadores 2021..... 15

Tabla 11 Accidentes de Trabajo 2021..... 15

Tabla 12 Diagnóstico enfermedades más relevantes- incapacidades 16

Tabla 13 Resultados confort térmico 18

Tabla 14 Resultados inspección iluminación 20

Tabla 15 Recurso Financiero 25

Tabla 16 Indicadores SGSST 29





La seguridad
es de todos

Mindefensa



Fecha aprobación: 05-05-2022 / Versión: 004
Código: TH-NA-PL-003

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

NIT: 860021967 - 7

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



ST-CER887079



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



1. PRESENTACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante el compromiso de la Alta Dirección, con el fomento buenas prácticas laborales y brindando entornos seguros y saludables, acordes con las políticas institucionales y conforme al cumplimiento de la normatividad vigente Resolución 0312 de 2019 y bajo el otorgamiento de la certificación de la NTC ISO 45001:2018.

El SG-SST, es responsabilidad de todos los funcionarios, servidores públicos, contratistas, y demás tipo de vinculación establecidos, quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el apoyo de la Alta Dirección, facilitan la prevención de los riesgos laborales, que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

Las actividades planeadas y ejecutadas en este plan de trabajo se integran, con el fin de mantener la certificación de la NTC ISO 45001:2018, norma que nos fortalece y ayuda a continuar con el control y disminución de los riesgos identificados, con la reducción de accidentes y enfermedades laborales, fomentando una cultura de autocuidado y brindando entornos de trabajo seguros, promoviendo Estilos de Vida y Trabajo Saludable, mejorando así la calidad de vida laboral, mediante la cultura de felicidad laboral y cumplimiento de los objetivos propuestos para la vigencia del 2022.

Velar por la integridad de los trabajadores en sus jornadas laborales dentro de la Entidad, pasó de ser una opción a una obligación; con ello se busca la manera de cuidar su activo más importante, “el Talento Humano”, incentivando a estrategias como la felicidad laboral, permanencia y constancia en sus actividades e incentivando a obtener resultados eficaces y eficientes, es por ello que la seguridad y salud en el trabajo debe ser lo más importante para permitir cierta estabilidad.

2. ALCANCE

El plan anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los servidores públicos, colaboradores, contratistas y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, a los diferentes procesos y puntos de atención a nivel nacional, en cumplimiento con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y la NTC ISO 45001:2018.

3. DURACIÓN

El plan de Trabajo Anual tiene una vigencia par el año 2022.





4. OBJETIVO GENERAL

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en la Entidad, para desarrollar estrategias que permitan disminuir tanto la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, generando condiciones de trabajo seguros y saludables basados en la prevención y cultura de autocuidado a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de la normativa legal vigente y requisitos de la NTC ISO 45001:2018.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados.
- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar y entrenar a los funcionarios y colaboradores en sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección.
- Evaluar el cumplimiento de la normatividad vigente y los requisitos de la NTC ISO 45001:2018 para su mantenimiento.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los Estilos de Vida Sana y Trabajo Saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los funcionarios y colaboradores.
- Adoptar y adaptar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio del Coronavirus COVID-19.
- Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que afectan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección sobre seguridad y salud en el trabajo a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del sistema.
- Realizar seguimiento al estado de salud de los funcionarios y colaboradores.
- Realizar las acciones preventivas y correctivas de acuerdo con los reportes de actos y condiciones inseguras.

6. 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:

- 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.
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 1401 de 2007 que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- 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 establecen los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 777 de 2021 - por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar, y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.
- Norma Técnica Colombiana ISO 45001:2018

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO

En el desarrollo del SG-SST y con el compromiso de la Alta Dirección se ha dado cumplimiento a los estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019, gestión que se ha realizado con un enfoque que aporte a la calidad de vida del trabajador en estilos de vida y trabajo saludable, programas que han permitido una cultura del autocuidado, participación y reporte por parte de todos los niveles de (jefes, líderes, funcionarios, colaboradores) y apoyo de los diferentes Comités que integran el SGSST.

Para el año 2021 se propuso como iniciativa estratégica la implementación de la norma ISO 45001:2018 sistema que fortalece y evalúa los procesos orientados a las condiciones de salud del personal, dando como resultado el otorgamiento de este. Es por esto; que la alta dirección se compromete a mantener y fortalecer la certificación NTC ISO 45001:2018 para la vigencia del 2022, priorizando y atendiendo las necesidades del personal.

Con base a la actualización de la matriz de peligros y valoración de riesgos de sede principal y puntos de atención a nivel nacional, de acuerdo con las observaciones de la auditoría, los resultados de los programas e indicadores de la vigencia 2021, los cuales se evidencian a continuación, se establecerá el plan de trabajo para la vigencia 2022, fortaleciendo los planes y programas del SGSST y para el mejoramiento continuo se continuará dando cumplimiento.



7.1 Programa Medicina Preventiva y del Trabajo

El programa de medicina preventiva y de trabajo tiene como finalidad la promoción y prevención de la salud frente a los factores de riesgos laborales, la cual recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo al seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores, con el fin de desarrollar sus actividades sin dificultad, a continuación, se evidencian los resultados de la identificación de peligros, diagnóstico de condiciones de salud y resultados de indicadores para intervenir en la vigencia 2022

7.1.2 Análisis Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

Para la vigencia del 2022, es actualizada la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, mediante la metodología GTC 45, identificando y determinando los controles para cada uno de los riesgos identificados para funcionarios, colaboradores, contratistas y visitantes, a continuación, se establecen los siguientes controles para los peligros.

Tabla 1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos

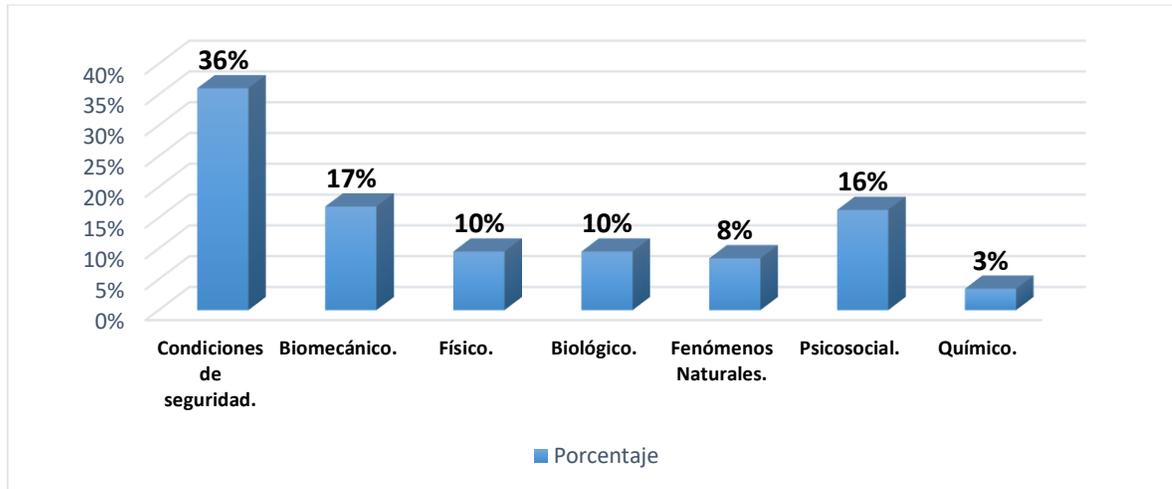
NIVEL RIESGO		
Descripción	Cantidad	Porcentaje
I	2	0,37%
II	227	41%
III	318	58%
IV	0	0%
Total	547	100%

Fuente: (Área de Talento Humano,2022)

- Análisis de nivel de riesgo: Se identificaron en total 547 peligros; la distribución del nivel de riesgos se encuentra en 0,37% en nivel de riesgo I, 41 % en nivel II, 58% en nivel III, 0% en nivel IV. Así mismo se evidencia que el mayor porcentaje se encuentra en el Nivel III con el 58%.



Tabla 2 Clasificación del Riesgo



Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

- Análisis clasificación del riesgo: Una vez identificado la totalidad de los peligros, se evidencia que los riesgos más altos con un porcentaje de 36% es Condiciones de seguridad (Trabajo en alturas, Accidentes de tránsito, orden y aseo, público, locativos, entre otros) y con un 17% el Riesgo Biomecánico (Posturas bípedas /sedentes, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas), seguido del 16% Riesgo Psicosocial.

Con base en los resultados obtenidos e identificados, se determina que para el 2022, se gestionarán los controles de los peligros de nivel III, nivel II y I, se priorizarán para disminuir y controlarán mediante actividades de promoción y prevención fomentando cultura de autocuidado para evitar accidentes y enfermedades laborales.

7.1.3 Resultados de auditoría brechas identificadas NTC ISO 45001:2018

De acuerdo con los resultados de la auditoria de ICONTEC, registran 18 oportunidades de mejora, las cuales serán gestionadas como acciones correctivas por medio del sistema de información Isolución y una (1) no conformidad evidenciada mediante la acción #350 para su cumplimiento.

7.1.4 Análisis informe de condiciones de salud

De acuerdo con la programación de la semana de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, se coordinan los exámenes médicos ocupacionales periódicos para los trabajadores que están vinculados por más de seis meses, con el fin de actualizar y conocer sus condiciones de salud





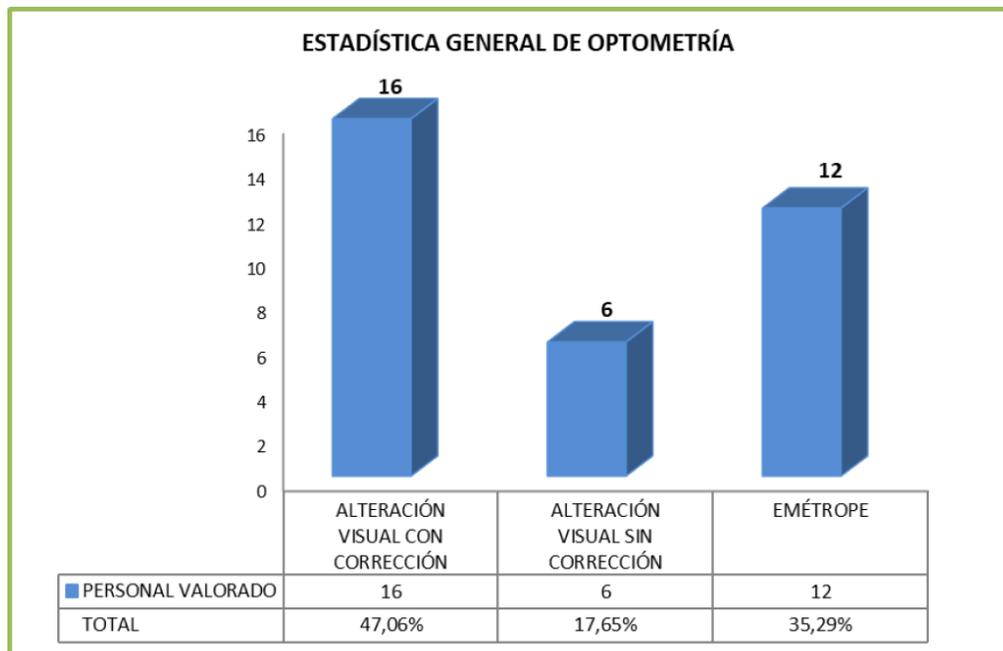
durante el último año. Con base en los análisis de los diagnósticos entregados, encontramos lo siguiente

Tabla 3 Diagnóstico general de enfermedades frecuentes sede principal

No.	DIAGNÓSTICO	CANTIDAD	%
1	TRASTORNO DE LA REFRACCIÓN, NO ESPECIFICADO	154	63%
2	SOBREPESO	93	42%
3	PRESBICIA	36	15%
4	OBESIDAD, NO ESPECIFICADA	30	13%
5	EXAMEN SALUD OCUPACIONAL NORMAL	26	11%
6	HIPERTENSION ARTERIAL	16	7%
7	VENAS VARICOSAS MIEMBROS INFERIORES	6	2%
8	LUMBAGO, NO ESPECIFICADO	6	2%
9	DOLOR ARTICULAR MIEMBROS SUPERIOR	5	2%
10	DOLOR ARTICULAR MIEMBROS INFERIORES	5	2%

Fuente: (informe de condiciones, 2021)

Tabla 4 Diagnóstico Optometría puntos de atención

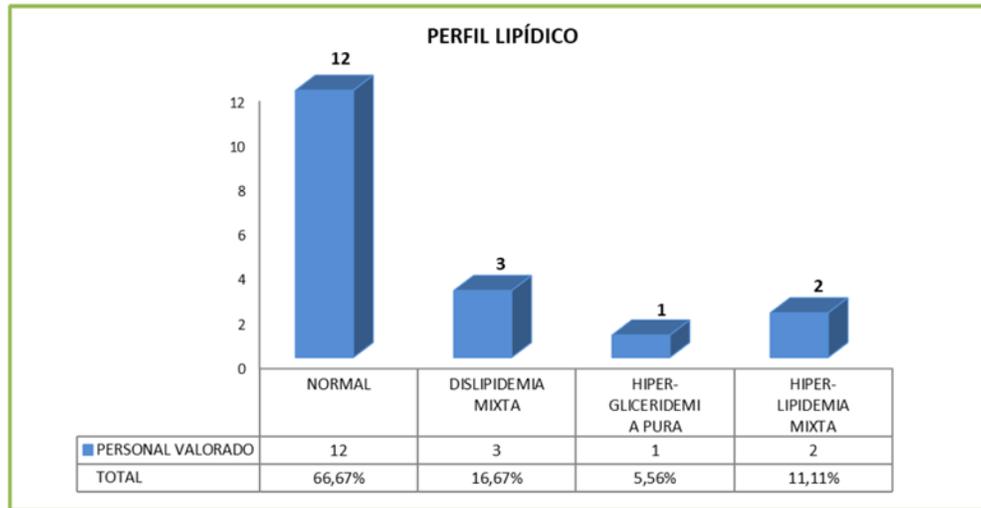


Fuente: (informe de condiciones, 2021)

En la realización del examen de Optometría, se logró establecer que el 64,71%, que equivale a veintidós (22) trabajadores cuentan con algún tipo de alteración visual, pero no obstante dieciséis (16) de ellos cuentan con su corrección óptica. Es importante que los trabajadores que tienen corrección parcial y/o están sin la misma, sean enviados a optometría, con el fin de corregirlos a tiempo y evitar fatiga laboral.



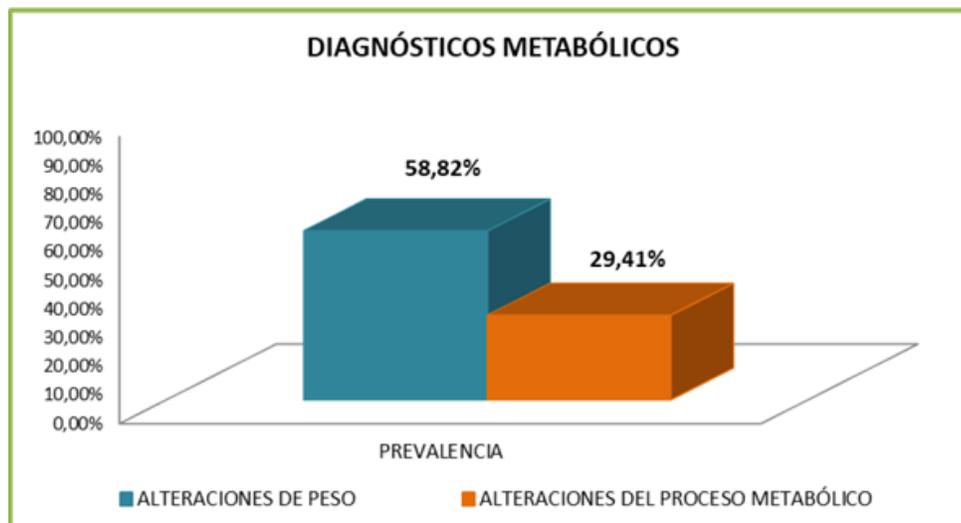
Tabla 5 Diagnóstico perfil lipídico puntos de atención



Fuente: (informe de condiciones, 2021)

Respecto a los resultados del Perfil Lipídico para las dieciocho (18) personas, seis (6) de ellas presentan alteración en el metabolismo de los lípidos

Tabla 6 Diagnósticos metabólicos

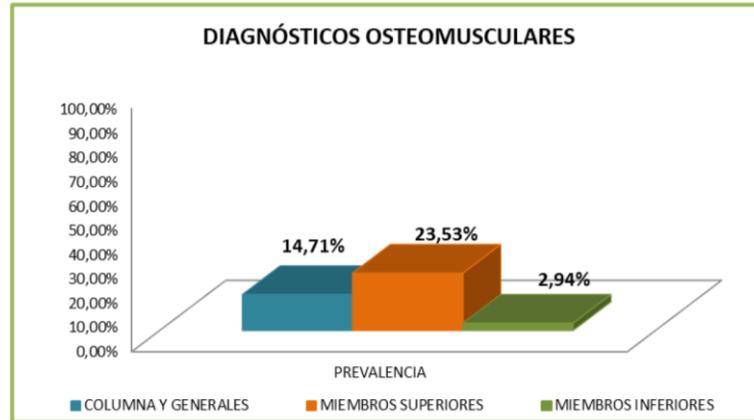


Fuente: (informe de condiciones, 2021)

En los trabajadores, se encontraron veinte (20) casos relacionados en su mayoría con el aumento del índice masa corporal, de los cuales el sobrepeso es la patología más representativa con catorce (14) casos.

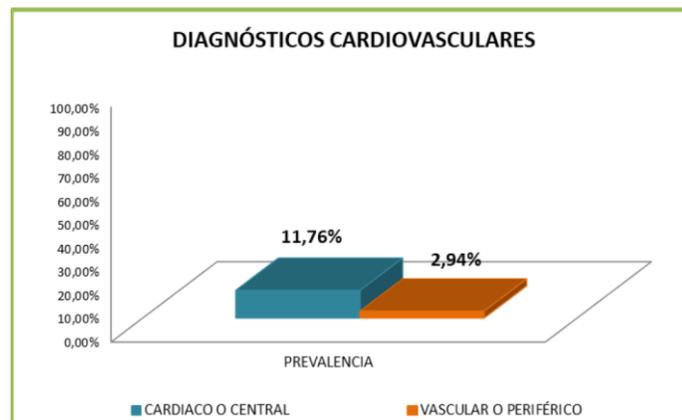


Tabla 7 Diagnóstico osteomuscular



En lo que respecta a patologías Osteomusculares, los trastornos de miembros superiores presentan una mayor prevalencia. En términos generales, se encontraron catorce (14) casos de alteraciones del Sistema Osteomuscular.

Tabla 8 Diagnóstico Cardiovascular



Desde el punto de vista de origen cardiaco o central, se presentaron cuatro (4) casos de Hipertensión Arterial, los cuales tienen una prevalencia del 11,76% sobre el total del personal valorado. En cuanto a las alteraciones vasculares se encontró un (1) caso de venas varicosas de los miembros inferiores, el cual prevalece en el 2,94%, este caso requiere de seguimiento y control, así como de comenzar a implementar las recomendaciones dadas por el médico.



De acuerdo con los diagnósticos anteriormente mencionados, se realizará intervención a los funcionarios que requieren seguimiento y control en los siguientes programas de vigilancia epidemiológico (PVE) y programa de promoción y prevención (PYP) para la vigencia del 2022.

- Sistema de Vigilancia epidemiológico Osteomuscular.
- Sistema de Vigilancia epidemiológico Visual.
- Sistema de Vigilancia epidemiológico Cardiovascular.
- Sistema de Vigilancia epidemiológico Psicosocial.
- Sistema de Vigilancia epidemiológico Auditivo.

7.1.5 Análisis exámenes complementarios

Como parte de la evaluación de condiciones de salud, se coordinaron exámenes complementarios de audiometría, optometría y valoración por psicología (conductores), a los trabajadores de tipo de riesgo alto, según perfiles de sus cargos; de acuerdo a dichos resultados se indicaron los controles respectivos por la EPS a cada trabajador y son ingresados al Sistemas de Vigilancia Epidemiológico auditivo y demás pertinentes para control y seguimiento a su condición de salud.

7.1.6 Intervención Riesgo Psicosocial

Con este se pretende generar estrategias individuales y colectivas, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, desarrollo y felicidad de los funcionarios y colaboradores, orientados a la contribución y logro de los objetivos de la Entidad.

En cumplimiento de la circular 064 de 2020, la Entidad mantiene vigente los protocolos, seguimiento e intervención en la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en el marco de la emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia, se realizará intervención en las siguientes dimensiones:

Tabla 9 Dimensiones alto - muy alto Psicosocial

5 dimensiones con resultados más altos, para intervenir a nivel general en la población según grupos ocupacionales (jefes, profesionales y auxiliares y operativos)

Nº	GRUPO OCUPACIONAL	DIMENSIONES EN RIESGO ALTO O MUY ALTO
1	JEFES	Relación con colaboradores
2		Influencia del trabajo en lo extralaboral
3		Consistencia del rol
4		Demandas Ambientales y de esfuerzo físico
5		Relaciones sociales en el trabajo





Nº	GRUPO OCUPACIONAL	DIMENSIONES EN RIESGO ALTO O MUY ALTO
1	Profesionales	Relaciones interpersonales
2		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización
3		Relaciones Familiares
4		Participación y manejo del cambio
5		Influencia del entorno extralaboral

Nº	GRUPO OCUPACIONAL	DIMENSIONES EN RIESGO ALTO O MUY ALTO
1	Auxiliares y operarios	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización
2		Tiempo fuera del trabajo
3		Capacitación
4		Influencia del entorno extralaboral
5		Influencia del trabajo sobre entorno extralaboral

Fuente: (Área de Talento Humano, 2021)

Para el 2022 el ambiente de trabajo seguro debe estar enfocado en promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales es por ello que las estrategias de intervención en cada uno de los programas van alineados juntos con el plan de bienestar.

7.1.7 Control Riesgo Biológico – COVID-19

Con la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional sobre la pandemia del virus COVID-19, la Entidad adopto protocolos de bioseguridad de acuerdo a la Resolución 350 de 2022, que deroga la Resolución 777 de 2021, para la prevención y contención y se establecen medidas sanitarias, para el 2021 la Entidad presentó el 2.17% de contagio, en su gran mayoría por casos externos (amigos, familia entre otros).

Dentro de uno de los controles para evitar el contagio, se establece un convenio con un proveedor (laboratorio) para realizar pruebas de detección de la SARS-COV-2 (COVID-19), con alcance a los funcionarios, colaboradores y núcleo familiar, como medida prevención y control generando una cultura de autocuidado y bioseguridad.

7.1.8 Análisis de indicadores 2021

Para la medición y análisis del SGSST, se establecen los indicadores de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, los cuales nos permiten evaluar los resultados de gestión e identificar las oportunidades de mejora para el cumplimiento de objetivos a continuación, se reflejan los resultados:





Tabla 10 Resultado de indicadores 2021

INDICADORES	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV trimestre	Anual
Frecuencia de accidentalidad	0,24%	0,12%	0,12%	0%	0,12%
Severidad de accidentalidad	0%	0%	0%	0%	0,00%
Ausentismo por causa médica	1%	1%	1%	2%	1%
Proporción de accidentes de trabajo mortales	0%	0%	0%	0%	0%
Prevalencia de la enfermedad laboral	0%	0%	0%	0%	0%
Incidencia de la enfermedad laboral	0%	0%	0%	0%	0%
Reporte de casos positivos de COVID- 19 en el desarrollo de las funciones laborales	2%	6%	0,81%	0,16%	2,17%

Fuente: (Área de Talento Humano, 2021)

Tabla 11 Accidentes de Trabajo 2021



Fuente: (Área de Talento Humano, 2021)

De acuerdo con las gráficas, se presentan cuatro (4) accidentes en el año, tres (3) por actos inseguros y uno (1) por condición insegura, mecanismo de caídas al mismo nivel, investigadas por el COPASST al 100% y estableciendo las pertinentes acciones correctivas.

A continuación, se presentan frecuencia de ausentismo laboral y los diagnósticos de acuerdo a las incapacidades médicas presentadas en la vigencia del 2021

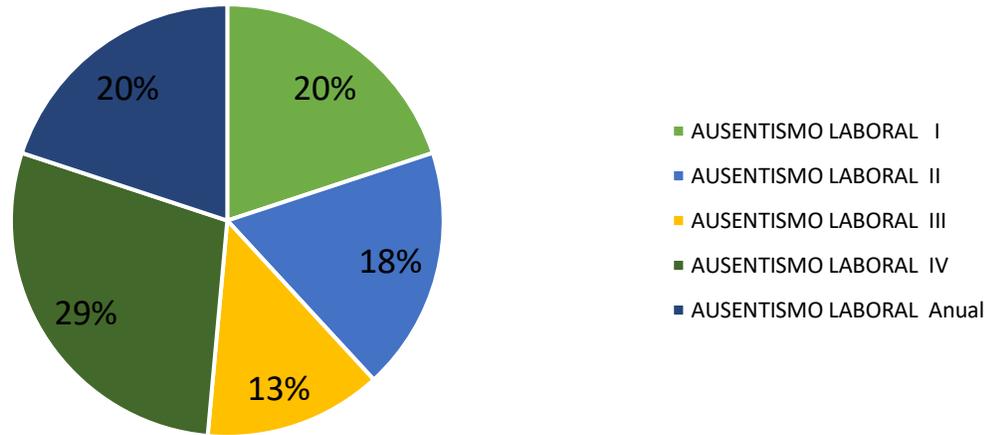
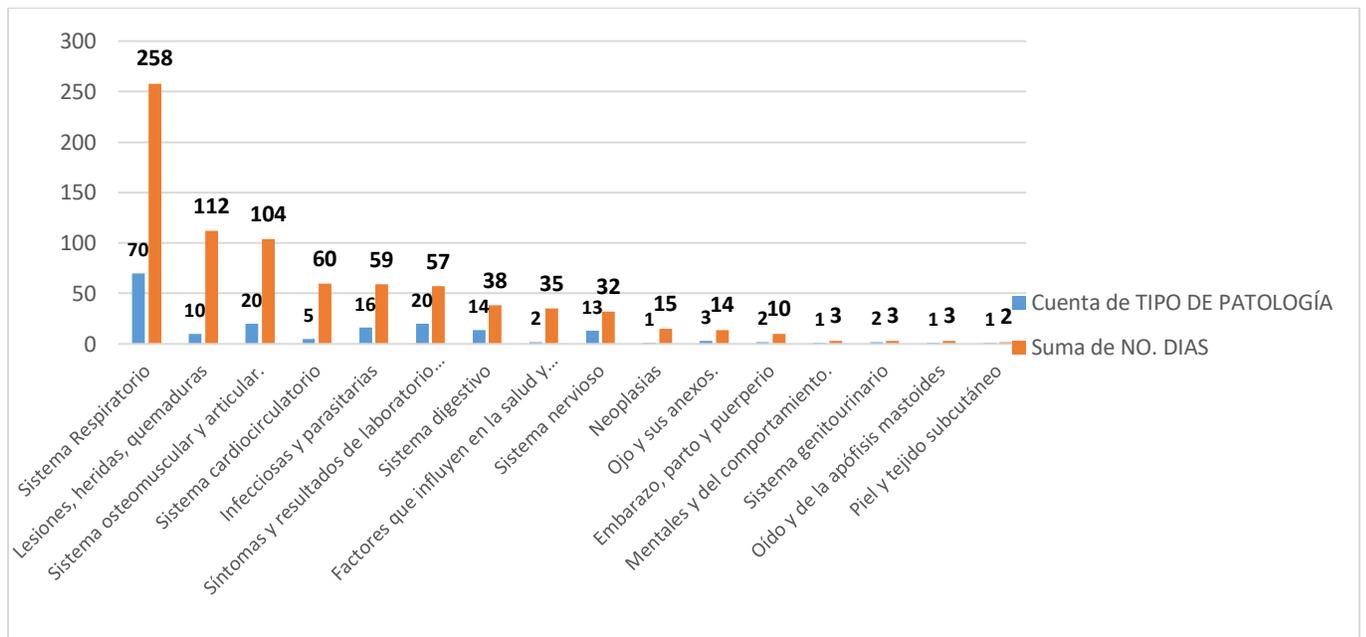


Figura 1: (Área de Talento Humano,2021)

Tabla 12 Diagnóstico enfermedades más relevantes- incapacidades



Fuente: (Área de Talento Humano,2021)

7.1.9 Estilos de Vida y Trabajo Saludable (pyp)

Las actividades que se ejecutarán para el programa de promoción y prevención – Estilos de Vida y Trabajo Saludable, se encuentran enfocados a las principales causas por enfermedades comunes, investigación de accidentes laborales y control de la emergencia sanitaria COVID-19.



7.1.10 Intervención

Con base en los resultados anteriormente mencionados, sobre la actualización de la matriz de peligros y riesgos, las oportunidades de mejora de la auditoría, el informe de condiciones de salud 2021, las tendencias en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo, prevención y control de la COVID-19 y el mantenimiento de la ISO 45001:2018, se establecen las actividades en el cronograma de actividades formato GE-NA-FM-002, y conforme a los diagnósticos de caga programa y necesidades, se realizará un plan de trabajo los cuales son orientadas a fomentar el autocuidado, estilos de vida y trabajo saludable y a mantener nuestra salud mental.

7.2 Higiene y Seguridad Industrial

Tiene como objetivo la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Constituye una importante actividad de intervención y lineamiento para advertir y reconocer a tiempo los posibles riesgos presentes en el desarrollo de las actividades laborales, que pueden desencadenar accidentes de trabajo, para la ejecución de este programa se evidencian los resultados del plan de emergencia, plan de seguridad vial y programa de inspecciones:

7.2.1 Plan estratégico de Seguridad Vial

La Entidad adoptó mediante la Resolución 576 de noviembre de 2019 el cumplimiento al PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial), el cual ha sido integrado al SGSST, el proceso responsable de cumplimiento del plan y cronograma del PESV, es el Área de Servicios Administrativos; y el Área de Talento Humano apoya las diferentes actividades para su mejoramiento continuo.

De acuerdo con la identificación de los riesgos e identificación de peligros, se realizarán actividades enfocadas a la formación de los conductores en seguridad vial y cumplimiento de requisitos normativos.

7.2.2 Programa de inspecciones

7.2.2.1 Inspección Confort Térmico

Se evaluaron once (11) mediciones de confort térmico, según el método Fanger en diferentes puestos de trabajo, de lo cual se concluye que se encontraron ocho (8) lecturas catalogadas como ambiente Neutro y tres (3) con ambiente ligeramente caliente



Tabla 13 Resultados confort térmico

**Tabla 2. EVALUACIÓN DE CONFORT TERMICO METODO FANGER
ENTIDAD CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA**

N°	Punto Evaluado	# Trab. Expuestos	Tiempo de Exp. (hr:min)	Tbh (°C)	Tbs (°C)	Tg (°C)	V (m/s)	HR (%)	Gasto metabólico (W/m2)	Categoría de Actividad	Clo	IMV	PPI	CALIFICACION			
1	SAC	7	8,0	16,2	22,3	22,6	0,00	49%	100,0	Ligera	0,8	0,39	8,12%	AMBIENTE NEUTRO			
		Descripción del área:		Area cerrada con varios planos de trabajo tipo modulos abiertos con personal, no se observan ventanas cerca a la zona evaluada													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención interna respondiendo PQR													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													
2	Entrada del Punto de atención Bogota	3	8,0	14,4	20,9	21,7	0,00	45%	100,0	Ligera	0,8	0,10	5,21%	AMBIENTE NEUTRO			
		Descripción del área:		Ingreso a la edificación con puestos de trabajo tipo modulos abiertos													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													
3	Asuntos Gerenciales Natalia Casas	1	8,0	15,5	21,5	21,2	0,00	48%	100,0	Ligera	0,8	0,20	5,81%	AMBIENTE NEUTRO			
		Descripción del área:		Oficina cerrada con un plano de trabajo, sin sistema de ventilacion artificial													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													
4	Lider Grupo Pagaduria	1	8,0	16,1	22,8	23,0	0,00	46%	100,0	Ligera	0,8	0,47	9,65%	AMBIENTE NEUTRO			
		Descripción del área:		Oficina cerrada con un plano de trabajo, sin sistema de ventilacion artificial													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													
5	Oficina Financiera Jenny Paola Rosy	3	8,0	15,2	22,3	22,0	0,00	46%	100,0	Ligera	0,8	0,37	7,90%	AMBIENTE NEUTRO			
		Descripción del área:		Oficina cerrada con varios planos de trabajo, sin sistema de ventilacion artificial													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													
6	Grupo Administrativo Credito y Cartera	3	8,0	16,1	22,3	22,4	0,00	49%	100,0	Ligera	0,8	0,39	8,12%	AMBIENTE NEUTRO			
		Descripción del área:		Area cerrada con varios planos de trabajo tipo modulos abiertos con personal, no se observan ventanas cerca a la zona evaluada													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													
7	Mesa de Ayuda	3	8,0	16,4	23,7	24,0	0,00	47%	100,0	Ligera	0,8	0,66	14,22%	LIGERAMENTE CALIENTE			
		Descripción del área:		Area cerrada con varios planos de trabajo tipo modulos abiertos con personal, no se observan ventanas cerca a la zona evaluada													
		Actividad:		Actividad administrativa con atención a personal													
		Fuente de Temperatura:		Ambiente de trabajo.													





N°	Punto Evaluado	# Trab. Expuestos	Tiempo de Exp. (hr:min)	Tbh (°C)	Tbs (°C)	Tg (°C)	V (m/s)	HR (%)	Gasto metabólico (W/m2)	Categoría de Actividad	Clo	IMV	PPI	CALIFICACION				
8	Oficina Asesora de Riesgos	4	8,0	16,3	23,8	23,7	0,00	44%	100,0	Ligera	0,8	0,55	11,31%	LIGERAMENTE CALIENTE				
		Descripción del área:			Área cerrada con varios planos de trabajo con personal, no se observan ventanas cerca a la zona evaluada													
		Actividad:			Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:			Ambiente de trabajo.													
9	Área de Operaciones BACK OFFICE	10	8,0	16,1	23,4	23,2	0,00	44%	100,0	Ligera	0,8	0,55	11,31%	LIGERAMENTE CALIENTE				
		Descripción del área:			Área cerrada con varios planos de trabajo tipo módulos abiertos con personal, no se observan ventanas cerca a la zona evaluada													
		Actividad:			Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:			Ambiente de trabajo.													
10	Gestión Documental	3	8,0	15,9	21,8	21,3	0,00	45%	100,0	Ligera	0,8	0,18	5,71%	AMBIENTE NEUTRO				
		Descripción del área:			Área cerrada con varios planos de trabajo con personal, se observan ventana y puerta abierta sin embargo al ser una zona ubicada en el solano no se evidencia el paso de corrientes de aire													
		Actividad:			Actividad administrativa con atención a personal, consulta y prestamo de documentos													
		Fuente de Temperatura:			Ambiente de trabajo.													
11	Almacén	3	8,0	16,0	21,5	21,2	0,00	50%	100,0	Ligera	0,8	0,21	5,88%	AMBIENTE NEUTRO				
		Descripción del área:			Área cerrada con varios planos de trabajo con personal, no se observan ventanas cerca a la zona evaluada													
		Actividad:			Actividad administrativa con atención a personal, consulta de documentos													
		Fuente de Temperatura:			Ambiente de trabajo.													

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2021)

Recomendaciones

- Mantener en lo posible puertas abiertas
- Lo más importante de un sistema de ventilación es que permita una entrada, una recirculación y una salida del aire.
- Se sugiere no permitir la aglomeración de personal en áreas cerradas las cuales no cuentan con sistemas de ventilación natural ni artificial.
- Tener en cuenta para la instalación de sistemas de ventilación, el clima del municipio, el área a climatizar en metros cuadrados y la carga térmica (# de personas en la empresa, "maquinas en un espacio y otros generadores de calor)

7.2.2.2 Inspección Iluminación

Durante la medición se evidenció un sistema de iluminación LED cuadrada de 60 cm y circular de 15 cm aproximadamente focalizado ubicado sobre o a los costados del plano de trabajo o a los costados, adicional se evidencia el ingreso de iluminación natural con su respectiva black out.



Con relación a los niveles de Iluminancia se tiene que de los diez (10) puestos evaluados, ocho (8) de ellos no cumplen con los valores recomendados según el tipo de recinto y la actividad realizada; reportan valores inferiores al intervalo, indicando que existe deficiencia de iluminancia en los puestos evaluados. Los restantes dos (2) puestos reportan niveles adecuados; es decir que sus valores promedios se encuentran dentro del intervalo recomendado, según la actividad desarrollada en ellos.

Tabla 14 Resultados inspección iluminación

Tabla 2. NIVELES DE ILUMINANCIA Y UNIFORMIDAD OBTENIDOS ENTIDAD CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA

N°	AREA O PUESTO DE TRABAJO	TIPO-ILUMINACION	TIPO-LAMPARA	METODO DE ALUMBRADO	SISTEMA DE ILUMINACION	CONTROL DE LUZ NATURAL	EMAX MEDIDO (lx)	EMIN MEDIDO (lx)	EPROM MEDIDO (lx)	VALOR DE UNIFORMIDAD	INTERPRETACION DE UNIFORMIDAD	NIVEL DE ILUMINANCIA RECOMENDADO (lx)		INTERPRETACION DEL NIVEL DE ILUMINANCIA	
		Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.						300	750		
1	SAC Jenny Paola Ramirez	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	538	495	517	1,0	U	300	750	ADECUADO	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periferias, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED cuadrada del 60 cm ubicada sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere mantener las condiciones actuales													
2	Punto de Atención Bogota Modulo 3	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	130	102	116	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periferias, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED Circular ubicada atras del plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere cambiar el sistema de iluminación actual por uno de mayor potencia													
3	Oficina Vivienda Apoyo Tecnico	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	267	238	253	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periferias, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED Circular ubicada sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere cambiar el sistema de iluminación actual por uno de mayor potencia													
4	Nataly Carrillo Pagaduria			Gral. Loc.	Dir.	Ning.	254	202	228	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periferias, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: No se evidencia sistema de iluminación artificial sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere instalar una luminaria sobre el plano de trabajo													
5	Oficina Informacion	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	308	235	272	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periferias, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED Circular ubicada sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere cambiar el sistema de iluminación actual por uno de mayor potencia													



N°	AREA O PUESTO DE TRABAJO	TIPO-ILUMINACION	TIPO-LAMPARA	METODO DE ALUMBRADO	SISTEMA DE ILUMINACION	CONTROL DE LUZ NATURAL	EMAX MEDIDO (lx)	EMIN MEDIDO (lx)	EPROM MEDIDO (lx)	VALOR DE UNIFORMIDAD	INTERPRETACION DE UNIFORMIDAD	NIVEL DE ILUMINANCIA RECOMENDADO (lx)		INTERPRETACION DEL NIVEL DE ILUMINANCIA	
1	SAC Jenny Paola Ramirez	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	538	495	517	1,0	U	300	750	ADECUADO	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periféricas, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED cuadrada del 60 cm ubicada sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere mantener las condiciones actuales													
2	Punto de Atención Bogota Modulo 3	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	130	102	116	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periféricas, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED Circular ubicada atras del plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere cambiar el sistema de iluminación actual por uno de mayor potencia													
3	Oficina Vivienda Apoyo Tecnico	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	267	238	253	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periféricas, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED Circular ubicada sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere cambiar el sistema de iluminación actual por uno de mayor potencia													
4	Nataly Carrillo Pagaduria	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	254	202	228	0,9	U	300	750	DEFICIENTE			
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periféricas, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: No se evidencia sistema de iluminación artificial sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere instalar una luminaria sobre el plano de trabajo													
5	Oficina Informacion	Art.	LED	Gral. Loc.	Dir.	Ning.	308	235	272	0,9	U	300	750	DEFICIENTE	
		Descrip. del Área: La medición se realiza en el puesto de trabajo, teclado y periféricas, condiciones normales. Paredes y Techo de tonos claros.													
		Estado de la Iluminación: Luminaria LED Circular ubicada sobre el plano de trabajo													
		Actividad que Realiza: Trabajo de Oficinas de tipo general, mecanografía y computación.													
		Recomend. Principal: Se sugiere cambiar el sistema de iluminación actual por uno de mayor potencia													

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2021)

Recomendaciones

- Se sugiere cambiar el sistema de iluminación luminarias LED circular pequeña, por uno de mayor potencia como luminarias de 60 o 120 cm LED ubicándolo sobre el plano de trabajo con el fin de garantizar que las luminarias proyecten un adecuado flujo lumínico para la actividad desarrollada.
- En los puestos de trabajo que no cuentan con un sistema de iluminación sobre el plano de trabajo, reubicar el puesto respecto a la ubicación de las luminarias o reubicar las luminarias con relación al puesto de trabajo, de forma que la luz llegue lateralmente al mismo, por ambos lados.
- Realizar un mantenimiento programado de la instalación, limpiando fuentes de luz y luminarias y reemplazando las bombillas en función de la vida útil indicada por los fabricantes
- El apantallamiento debería efectuarse en todas aquellas bombillas o lámparas que puedan ser vistas, desde cualquier zona de trabajo, bajo un ángulo menor de 45° respecto a la línea de visión horizontal.



7.2.2.3 Inspección puestos de trabajo

Las inspecciones de puestos de Trabajo se realizan conforme a las recomendaciones y diagnósticos en el informe de condiciones de salud o de acuerdo con las necesidades que se presenten en la vigencia del 2022.

7.2.2.4 Inspecciones planeadas y no planeadas

Conforme a la implementación de las observaciones del ICONTEC y el mejoramiento continuo, las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo se convierten en una herramienta estratégica para la prevención de daños o pérdidas, tanto del personal como productivo. Es por ello que, para la vigencia del 2022, se incrementarán la periodicidad de realizar inspecciones, lo cual permite la identificación y el análisis de aquellas acciones o situaciones anómalas que puedan llegar a afectar el normal funcionamiento de la Entidad, Estas fallas pueden significar:

- Interrupciones de los procesos regulares.
- Deterioro de bienes materiales.
- Daños en la salud de los trabajadores.
- Impacto negativo en el medio ambiente.

Además de lo anterior, las inspecciones también tienen como propósito:

- Determinar la efectividad de las acciones correctivas.
- Evaluar el desempeño de la administración en materia de seguridad y salud laboral.
- Determinar el impacto de los cambios en los procesos o materiales.
- Optimizar el desarrollo de procesos y procedimientos.

7.2.2.5 Preparación y respuesta ante emergencias – Plan de ayuda mutua

El plan de emergencia es la planificación y organización para la utilización óptima de los recursos técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias sobre seres, pérdidas bienes generales y el ambiente, que pudieran derivarse de la situación de emergencia, es por ello que la Entidad para la vigencia del 2022 actualizará con el apoyo de ARL, los planes de emergencia para sede principal y puntos de atención a nivel nacional, el cual será divulgado a todos las partes interesadas con el fin de continuar fomentando la cultura de seguridad, así mismo se incluirá y se conformarán los planes de ayuda mutua, buscando un beneficio de colaboración mutuo entre las empresas del sector y colaborarnos cuando nos enfrentemos ante alguna amenaza, con ello buscamos controlar y prevenir situaciones de emergencia que coloquen en riesgo la vida de las personas.



7.2.2.6 Intervención

De acuerdo con los resultados de las inspecciones realizadas sobre las mediciones higiénicas, y los tipos de inspección en seguridad que se integran en los diferentes programas de Higiene y Seguridad Industrial, se desarrollarán con acompañamiento del Área de Servicios Administrativos quienes nos apoyarán con la gestión e implementación de necesidades, las diferentes actividades se planean y ejecutan conforme con el cronograma de actividades formato GE-NA-FM-002.

7.3 Inducción, Reinducción y Capacitación

7.3.1 Inducción y reinducción

El proceso de inducción y reinducción se integra con el plan de capacitación de la Entidad, en donde se brinda información general sobre el SGSST

- 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.
- Salas amigas de la familia lactante
- 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.

7.3.2 Plan de capacitación

El plan de capacitación para el 2022, se encuentra priorizado para intervenir los riesgos identificados y priorizados de acuerdo con el nivel de exposición, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales y promover Estilos de Vida y de Trabajo Saludable de los funcionarios y colaboradores, basado en una cultura de autocuidado, entre las cuales se contemplan: talleres, charlas, conferencias, entre otros.

Así mismo se continuará fortaleciendo la capacitación de los diferentes equipos de apoyo y comités como la brigada de emergencia, COPASST, comité de seguridad vial y comité de convivencia laboral. Estas capacitaciones son apoyadas por la ARL y se encuentran soportadas en el cronograma de actividades formato GE-NA-FM-002.



7.4 Control y seguimiento Contratistas y Proveedores

Para el control y seguimiento de los contratistas y proveedores de la Entidad, se anexará al manual interno de contratación, los requisitos que se deben solicitar a los proveedores para la fase precontractual y contractual de los bienes y servicios a contratar para la Entidad, estas actividades se desarrollaran con el apoyo del Área de Contratación.

7.5 Comunicación Partes Interesadas

Para la comunicación interna y externa se emplearán diferentes canales de comunicación como reuniones mensuales de gerencia, Intranet, Correo institucional, folletos, cartillas, carteleras virtuales, entre otros.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y PARTES INTERESADAS

Recuerda: Medios de comunicación para consultar y participar en el SGSST

CONSULTAS INTRANET: Módulo Talento Humano

- Gestión de Conocimiento: Comparta y difunda el conocimiento
- Capacitaciones: Afianca
- ISOLUCION >>
- WORKMANAGER >>
- IntraNET: Este es nuestro espacio

<https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/default.aspx>
<http://isolucion/IsolucionSig/frmHome.aspx>
<http://workmanager/Account/Login>

REPORTES:

- Formato TH-NA-FM 073
- Reporte de Accidentes Laborales

Urgencias y emergencias servicio de área protegida
 Bogotá Atención médica: 307 7330
 PBX: 307 7364
 emi

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
 Comité.laboral@cajahonor.gov.co

COPASST
 comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
 dixie.ramirez@cajahonor.gov.co

Figura 2:(Área de Talento Humano, 2021)

7.6 Rendición de cuentas

De acuerdo a la planeación estratégica, se realizará la rendición de cuentas del SGSST mínimo una vez al año, evidenciando la gestión y participación del COPASST, comité de convivencia laboral, comité de seguridad vial, brigada de emergencia y jefes de cada proceso quienes informarán los avances y cumplimiento de indicadores de los planes y programas establecidos, con el objetivo de medir la eficacia del sistema y continuar con la mejora continua.



7.7 Auditorias

Para la vigencia del 2022, se realizarán auditorías, conforme al cronograma establecido, en el cual se evidenciará el cumplimiento de los diagnósticos y oportunidades de mejora frente a los requisitos de la NTC ISO 45001:2018, dichas auditorias son planificadas desde la Subgerencia Administrativa y la Oficina Asesora de Planeación, con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.8 Revisión por la Alta Dirección

La Revisión por la dirección se realizará de manera anual, en esta actividad se debe evidenciar la gestión realizada, y conforme a ello la Alta Dirección tomará las decisiones de acuerdo a lo evidenciado para la mejora continua del SGSST, los resultados deben ser divulgados al COPASST y deben quedar disponibles para la comunicación y consulta de los funcionarios.

8. RECURSOS

El recurso financiero queda contemplado en el rubro del plan de Bienestar, de acuerdo con la Resolución 728 de 2018, en donde se incluye un porcentaje para los recursos identificados y proyectados para el cumplimiento y desarrollo de las actividades planeadas del Sistema de Seguridad de Salud en el trabajo

Tabla 15 Recurso Financiero

ACTIVIDAD	VALOR
Medición batería riesgo psicosocial	\$ 20.000.000
Servicio de Área protegida	\$ 19.358.640
Exámenes médicos ocupacionales (ingreso, retiro y periódicos)	\$ 25.000.000
Pruebas COVID-19	\$ 30.000.000
Mantenimiento certificación ISO 45001:2018	\$ 25.000.00
Campañas Autocuidado	\$ 20.000.000
Elementos Seguridad e Higiene Industrial	\$ 12.000.000
TOTAL	\$ 151.358.640

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)





De acuerdo con las necesidades que se presenten se solicita la aprobación de los recursos para prevenir y promover la salud de los trabajadores y en programas de capacitación que se realiza mediante el plan institucional.

8.1 Recurso Humano

Con el liderazgo y compromiso de la Alta Dirección, se designan las personas responsables de la ejecución del siguiente plan de trabajo, entre los cuales se encuentra el responsable del SGSST, profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Área de Talento Humano, y sus equipos de apoyo entre los cuales encontramos al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de Emergencia, Comité de Seguridad Vial, quienes garantizarán la planeación, programación ejecución y evaluación de las actividades contempladas.

8.2 Recurso Tecnológico y físico

Se asignan los recursos, técnicos y el personal necesario para la mejora continua del SG-SST, que busca el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros funcionarios, contratistas y colaboradores

Los recursos tecnológicos se encuentran en las oficinas para el desarrollo de las actividades laborales, la dotación de equipos de emergencia se encuentra distribuidos por piso y en los puntos de atención nacional, así mismo se cuenta con el área de primeros auxilios y los medios físicos y virtuales para la ejecución de actividades de capacitación y formación.

9. RESPONSABLES

Los responsables de la ejecución del siguiente plan de trabajo anual son el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el responsable ante la Alta Dirección del Área de Talento Humano.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la intervención y control de los planes y programas del SGSST, se adjunta cronograma de actividades GE-NA-FM-002.





11. RIESGOS

Tabla 16 Riesgos identificados y controles

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
Psicosocial	Medio	*Se deben destinar los recursos necesarios para continuar con la aplicación de la batería psicosocial y hacer seguimiento a los resultados. *Continuar realizando actividades de formación y capacitación en el manejo integral del estrés causado por factores intralaboral o extralaborales.
Accidentes de tránsito	Medio	*Se debe destinar el tiempo y los recursos necesarios para la realización de actividades de capacitación en seguridad vial, con el fin de mantener comportamientos seguros y responsables durante la conducción vehicular. *Mantener la implementación del plan estratégico de seguridad vial diseñado por la entidad. *Realizar cartilla sobre comportamientos seguros.
Locativos	Medio	*Se deben mantener los recursos para fortalecer las actividades de capacitación en autocuidado. *Continuar realizando campañas de prevención de accidentes causados por caídas a mismo nivel y su importancia de reportar accidentes laborales cuando realizan desplazamientos.
Eléctricos	Medio	*Se debe mantener los recursos y el tiempo necesario para continuar con las actividades de mantenimiento de quipos y herramientas de trabajo, *Mantener las actividades de mantenimiento a las redes eléctricas de la Entidad. *Se debe verificar y mantener el control de contratista en el cumplimiento de la normatividad legal.
Tecnológico	Medio	*Se debe mantener el tiempo y los recursos necesarios para mantener las áreas de almacenamiento bajo supervisión, continuar con las actividades de inspección de equipos para el control de incendios, fortalecer las actividades de capacitación y formación de brigadistas. *Evitar la acumulación excesiva de residuos o materiales combustibles como papel, cartón, madera. *Se debe mantener los recursos necesarios para adquirir los elementos de protección de los brigadistas para la atención de posibles emergencias causadas por derrames de combustible por los vehículos en el parqueadero de la empresa.
Mecánico	Medio	*Se debe destinar el tiempo y los recursos necesarios para mantener en ejecución el programa de mantenimiento de equipos y herramientas administrativas. *Fortalecer el reporte de condiciones inseguras identificadas por los funcionarios.
Públicos	Medio	*Se debe destinar el tiempo y los recursos necesarios para mantener las actividades de formación en temas de autocuidado en Riesgo Público
Biológico	Medio	*Se deben mantener los recursos necesarios para mantener las actividades de limpieza y desinfección de todas las áreas, verificar que los funcionarios que estén expuestos a virus, cumplan con el esquema de vacunación. *Continuar con la implementación y seguimiento de protocolos e instructivos para el peligro biológico.



		*Se debe mantener los recursos para adquirir los elementos de protección necesarios para evitar proliferaciones de posibles virus transmitidos entre los funcionarios y colaboradores.
Biomecánico	Medio	*Se deben mantener los recursos y el tiempo necesario para continuar con las actividades de medicina preventiva enfocadas en la prevención de enfermedades osteomusculares, continuar con la aplicación del programa de vigilancia epidemiológica. *Mantener en buen estado los elementos ergonómicos necesarios para evitar lesiones osteomusculares en los trabajadores. *Continuar con la identificación de población vulnerable o que presenten alguna recomendación médica o alguna sintomatología relacionada con la parte osteomuscular. *Concientizar a los líderes de proceso y demás funcionarios sobre la importancia de participar de las pausas activas, continuar con las campañas de higiene postural. *Continuar con la entrega de elementos y sistemas ergonómicos en puestos de trabajo.
Fenómenos Naturales	Medio	*Se debe destinar el tiempo y los recursos necesarios para mantener las actividades de formación y capacitación en temas de manejo de emergencias, solicitar a los contratistas ser parte de los comités de ayuda mutua. Continuar con el diseño del CAM *Mantener el Establecimiento de metodologías que permitan que los funcionarios que realizan actividades fuera de la sede hagan uso de elementos que es facilite la voz de alarma en casos de emergencias.
Físico	Medio	*Se debe destinar el tiempo y los recursos necesarios para realizar actividades de cuidado y conservación para evitar enfermedades de piel por causa de los rayos UV del sol, fortalecer el uso de bloqueador solar a los trabajadores expuestos y el uso de dotación adecuada. *Elementos de protección según la ubicación de la sede (Bogotá y puntos de atención) Identificación población expuesta según factores como ubicación de la sede dentro del territorio nacional.
Químico	Medio	*Incluir dentro del procedimiento de compras y contratación las obligaciones que los contratistas tienen ante el SGSST al realizar actividades en la entidad. Adicionalmente que lo anterior este citado en los contratos que se realicen con los contratistas para asegurar de esa manera su cumplimiento. *Uso de protección respiratoria para vapores orgánicos o pinturas, las cuales cumplan con las características de protección adecuadas. *Solicitar al contratista la entrega a sus trabajadores de protección respiratoria que cumpla con los requisitos técnicos, lo anterior debe hacer parte de los requisitos SGSST contractuales y establecidos en el procedimiento compras y contratación. *Socialización de pautas de autocuidado para ese tipo de trabajos, inducción de contratistas donde se refuercen los peligros a los cuales se encuentran expuestos. *Realizar inspecciones de seguridad a los contratistas periódicamente, con el fin de identificar falencias y poderlas corregir antes de poner a los trabajadores en riesgos innecesarios.





Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los indicadores se encuentran registrados en cada uno de los planes y programas del SGSST, según su periodicidad, se reportarán para control y seguimiento.

Tabla 17 Indicadores SGSST

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 trabajos 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
Ejecución del plan	Trimestral	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas * 100
Implementación PVE	Anual	Numero PVE diseñados / Numero PVE sugeridos en diagnósticos de salud) *100
Evaluación requisitos legales	Semestral	No Requisitos Legales Cumplidos/Requisitos Legales Aplicables Identificados
Intervención de peligros y riesgos	Trimestral	Nº total de peligros intervenidos en el periodo/total de peligros identificados

Fuente: (Área de Talento Humano, 2022)



Elaboró:

Dixie Gisselle Ramirez Zambrano
Profesional Universitario 01
Responsable del SGSST

Revisó:

Sandra Patricia Pachón Bernal
Jefe Área de Talento Humano
Representante ante la Alta Dirección

Aprobó:

Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo.

