

## CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

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

**BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2025**

**NIT: 860021967 - 7**

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**  
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**  
[www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) - [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



## TABLA DE CONTENIDO.

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 1.      | PRESENTACIÓN.....  | 3  |
| 2.      | ALCANCE.....   | 3  |
| 3.      | DURACIÓN.....  | 4  |
| 4.      | OBJETIVO GENERAL.....  | 4  |
| 5.      | OBJETIVOS ESPECIFICO.....  | 4  |
| 6.      | MARCO NORMATIVO.....   | 4  |
| 7.      | DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO.....   | 5  |
| 7.1     | EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....  | 7  |
| 7.2     | PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.....                         | 10 |
| 7.2.1   | Análisis Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.....  | 10 |
| 7.2.2   | Programa de Estilos de vida y Trabajo saludable.....                       | 11 |
| 7.2.1.1 | Análisis de los resultados sobre el informe de condiciones de salud.....   | 12 |
| 7.2.3   | Sistema de Vigilancia Epidemiológico Visual.....                           | 15 |
| 7.2.4   | Sistema de Vigilancia Epidemiológico Cardiovascular.....                   | 16 |
| 7.2.5   | Sistema de Vigilancia Epidemiológico osteomuscular.....                    | 18 |
| 7.2.6   | Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial.....                      | 19 |
| 7.3     | HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....  | 22 |
| 7.3.1   | Plan de Seguridad vial.....  | 22 |
| 7.3.2.1 | Inspecciones Planeadas.....  | 23 |
| 7.3.2.2 | Inspecciones no planeadas.....   | 24 |
| 7.3.2.3 | Reportes de necesidades de puestos de trabajo y condiciones inseguras..... | 24 |
| 7.3.2.1 | Inspección puestos de trabajo.....   | 25 |
| 7.4.1   | Capacitación y entrenamiento para emergencias.....                         | 26 |
| 8.      | RECURSOS.....  | 35 |
| 9.      | RESPONSABLES.....  | 35 |
| 10.     | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....   | 36 |
| 11.     | RIESGOS.....   | 36 |
| 12.     | SEGUIMIENTO.....   | 37 |

## 1. PRESENTACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante el compromiso de la Alta Dirección, con el propósito de fomentar el autocuidado y buenas prácticas laborales, acordes con las políticas institucionales y en cumplimiento de la normativa vigente, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, la certificación de la NTC ISO 45001:2018 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales.

Se cierra la vigencia 2024 con 5 accidentes laborales, investigación y cierre de los mismos, se mantiene el índice de accidentes mortales 0% y diagnósticos de enfermedad laboral en un 0%, se mantienen 3 programas de vigilancia epidemiológicos cardiovascular, osteomuscular y psicosocial de los cuales se realiza seguimiento al personal con riesgo psicosocial que de acuerdo con la medición sus resultados son medio y alto, esto con el fin de evitar enfermedades asociadas por estrés laboral, se realizan capacitaciones, talleres terapéuticos y campañas de salud mental como estrategias de promoción y prevención, se instala señalización braille para los puntos de atención y sede principal con el enfoque cambio infraestructura para el personal discapacitado.

Por medio del instructivo 002 de 2021, se actualizan las responsabilidades y autoridades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Dentro del proceso de certificación de la NTC ISO 45001:2018 se verifica como dependencias responsables a las Subgerencias, Oficinas Asesoras, jefes y líderes; y por funciones, proceso de gestión de apoyo y logística las Áreas de Talento Humano, Contratación, Gestión Documental y Servicios Administrativos. Los supervisores de contrato deben conocer y aplicar esta normatividad, y todos los funcionarios independientemente de su forma de vinculación, participar y responder en el compromiso con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Las actividades planeadas y ejecutadas en este plan de trabajo se integran con el plan de bienestar y capacitación, con el fin de dar cumplimiento normativo y contribuir para el mantenimiento la certificación de la NTC ISO 45001:2018, norma que nos fortalece y ayuda a continuar con el control de los riesgos identificados, toma de conciencia de cultura de autocuidado y brindar entornos de trabajo seguros, con la promoción de estilos de vida y trabajo saludable y su mejoramiento continuo.

## 2. ALCANCE

El plan anual del Sistema de Gestión 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

### 3. DURACIÓN

El plan de trabajo anual tiene una vigencia para el año 2025.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias de promoción y prevención para controlar, mantener y reducir los riesgos identificados, los accidentes y enfermedades laborales, con el fin de disminuir el ausentismo laboral que afecta el desempeño de los funcionarios, contribuyendo a mejorar las condiciones de salud, para el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, generando una cultura basada en la prevención y autocuidado en cumplimiento de la normativa vigente y requisitos de la NTC ISO 45001:2018.

### 5. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Identificar peligros, evaluar y reducir los riesgos y gestionar los controles establecidos para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Ejecutar los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante actividades de capacitación, que permitan fomentar la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y factores de riesgo, con el fin de generar una cultura de autocuidado para la prevención de lesiones y enfermedades laborales.
- Cumplir la normativa vigente y demás requisitos aplicables a la Entidad, para mantener la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 6. MARCO NORMATIVO

- 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.
- Ley 2191, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 555, Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.
- Decreto 649, Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa.
- 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.
- Circular 26 de 2023 Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 172 De 2022, Por el cual se crea la Comisión intersectorial del Gabinete Presidencial para la Acción Climática.
- Directiva presidencial 01 de 2024, Imparten instrucciones y lineamientos para reforzar las medidas de ahorro de agua y energía eléctrica por parte de todas las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva, tanto del sector central, como del sector descentralizado.
- 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, se han gestionado programas que han fortalecido la 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.

La Alta Dirección se compromete a mantener la certificación NTC ISO 45001:2018, asignando los recursos necesarios para el desarrollo de los programas, planes y actividades, priorizando los diagnósticos de salud y necesidades del personal, fortaleciendo así, la cultura de seguridad y minimizando los accidentes laborales.

Una vez establecido plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se gestionarán los programas de medicina preventiva y del trabajo y Seguridad Industrial, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan al establecimiento de diferentes herramientas y actividades que propicien una adecuada salud mental y ambiente de trabajo seguro.

Con base en la actualización de la matriz de peligros y valoración de riesgos de la sede principal y puntos de atención a nivel nacional, conforme a las observaciones de las auditorias, los resultados de los programas e indicadores de la vigencia 2024, se establece el plan de trabajo para la vigencia 2025, con el cual se fortalecerán los planes y programas del SGSST, para la mejora continua de los procesos.

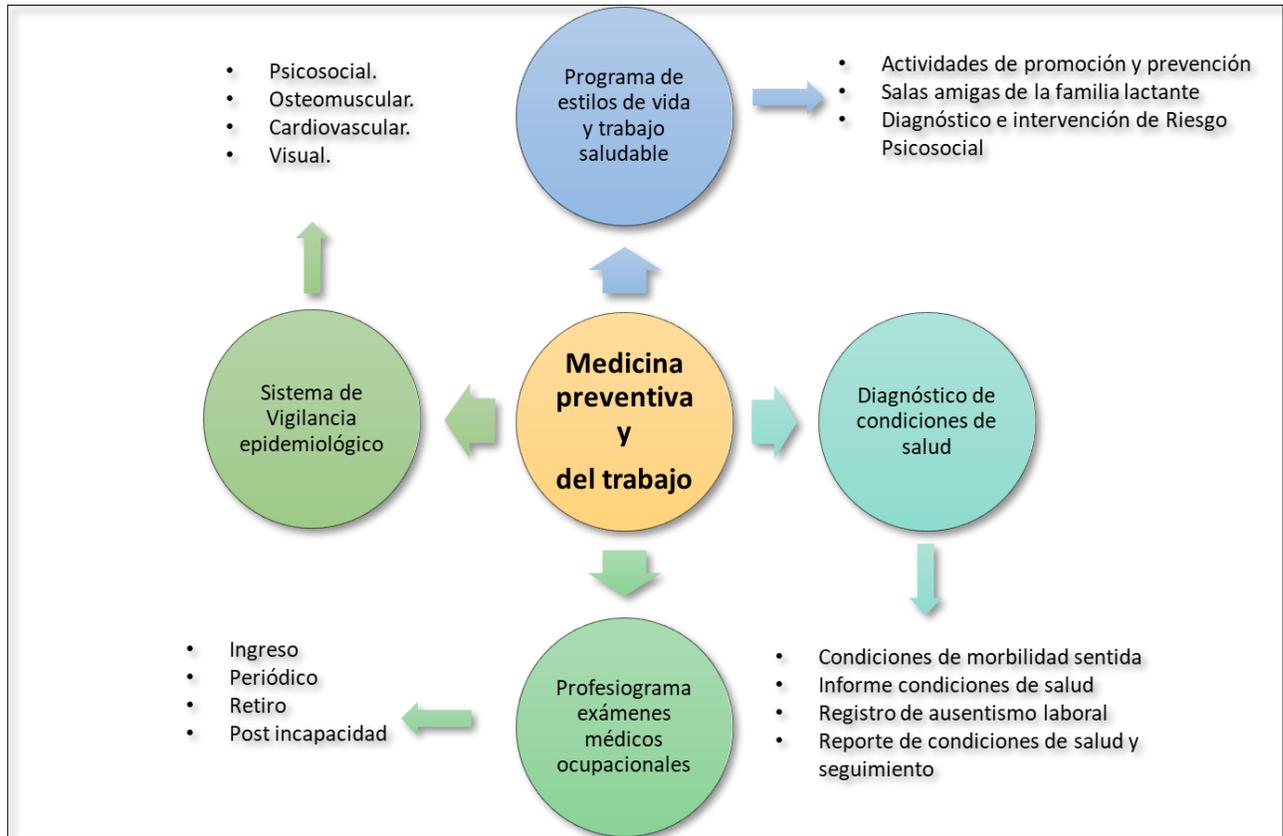


Ilustración 1 programa de Medicina Preventiva y del trabajo

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

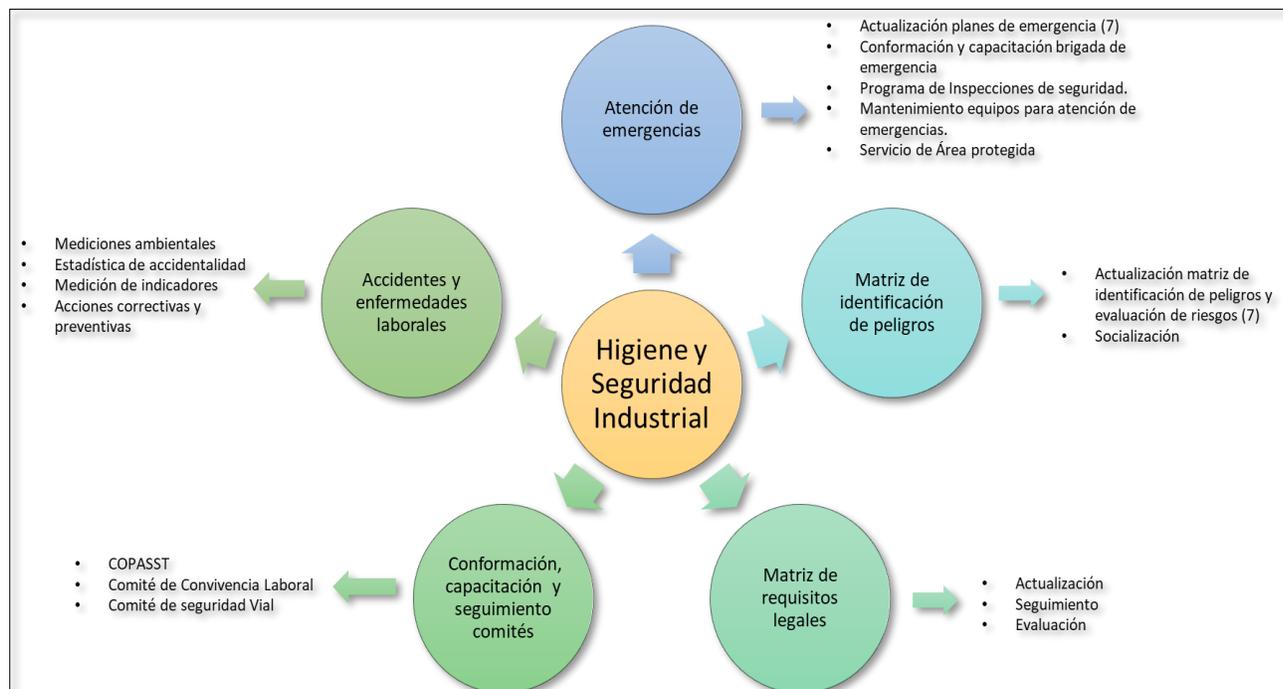


Ilustración 2 programa de Higiene y Seguridad Industrial

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 7.1 EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

### 7.1.2 Resultados autoevaluación estándares mínimos 2024

Para el reporte y cumplimiento a la normativa Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en cumplimiento a la circular 071 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo se realizó el reporte de los resultados de la autoevaluación con un resultado total de cumplimiento del 100%.

**Tabla 1 Autoevaluación Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo**



Ministerio del Trabajo

Número Radicado: **REME-SGSST - 494102 - 2023 - 1**

|                              |   |                          |                                |
|------------------------------|---|--------------------------|--------------------------------|
| Nombre de la Empresa :       | Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía |                          |                                |
| Tipo Persona                 | Jurídica  | Regimén Tributario :     | Régimen especial               |
| Tipo Documento Empresa :     | Número de Identificación Tributario             | Número de Documento      | 860021967                      |
| Nombre Representante Legal : | Jose Andres Jimenez Amaya                       |                          |                                |
| Responsable SG-SST :         | Dixie Gisselle Ramirez Zambrano                 | Correo SG-SST :          | dixie.ramirez@cajahonor.gov.co |
| Periodo Correspondiente :    | 2023  | Número Telefónico fijo : | 6017467865                     |
| Correo Electrónico :         | dixie.ramirez@cajahonor.gov.co                  | Cantidad Trabajadores :  | 382                            |

| Código CIU | Riesgo   | Actividad Económica   |
|------------|----------|---|
| 1649902    | Riesgo I | OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO FINANCIERO, EXCEPTO LAS DE SEGUROS Y PENSIONES N.C.P., INCLUYE EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITO PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA POR INSTITUCIONES FINANCIERAS ESPECIALIZADAS QUE NO RECIBEN DEPÓSITOS COMO LA CAJA DE VIVIENDA MILITAR Y LAS ACTIVIDADES FINANCIERAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. |

## ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

| CICLO   | ESTÁNDAR    | ESTÁNDAR   | ITEM   | VALOR ESTÁNDAR | PUNTAJE           | CALIFICACION |
|---------|-------------|--|--|----------------|-------------------|--------------|
| Planear | 1. Recursos | 1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | 1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST         | 0.50           | Cumple totalmente | 0.50         |
| Planear | 1. Recursos | 1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST | 0.50           | Cumple totalmente | 0.50         |

| CICLO   | ESTÁNDAR                     | ESTÁNDAR  | ITEM  | VALOR ESTÁNDAR | PUNTAJE           | CALIFICACION |
|---|------------------------------|---|---|----------------|-------------------|--------------|
| Verificar   | 6. Verificación del SG - SST | 6.1. Gestión y resultados del SG - SST  | 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año   | 1.25           | Cumple totalmente | 1.25         |
| Verificar   | 6. Verificación del SG - SST | 6.1. Gestión y resultados del SG - SST  | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría  | 1.25           | Cumple totalmente | 1.25         |
| Verificar   | 6. Verificación del SG - SST | 6.1. Gestión y resultados del SG - SST  | 6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST   | 1.25           | Cumple totalmente | 1.25         |
| Actuar  | 7. Mejoramiento              | 7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST | 7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST                                    | 2.50           | Cumple totalmente | 2.50         |
| Actuar  | 7. Mejoramiento              | 7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST | 7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección   | 2.50           | Cumple totalmente | 2.50         |
| Actuar  | 7. Mejoramiento              | 7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST | 7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales                      | 2.50           | Cumple totalmente | 2.50         |
| Actuar  | 7. Mejoramiento              | 7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST | 7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL | 2.50           | Cumple totalmente | 2.50         |
| Total, Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación |                              |   |   |                |                   | 100.00       |

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, o III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ítem correspondiente.

El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).

Fecha y hora de generación del Reporte 2/26/2024 10:32 AM

Fecha de Diligenciamiento : 2/26/2024

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 7.2 PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

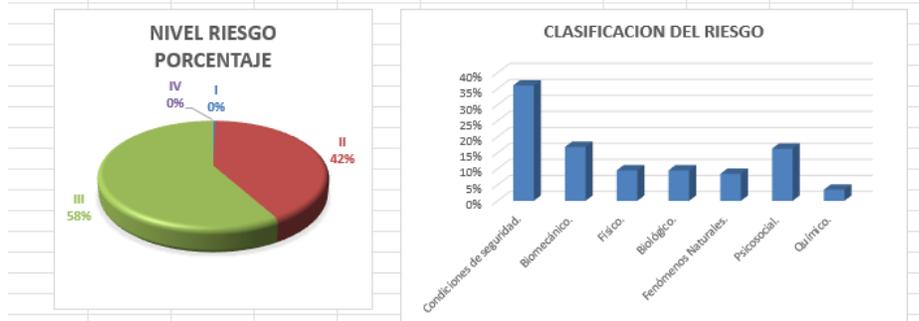
El programa de medicina preventiva y de trabajo tiene como finalidad la promoción y prevención de la salud frente a los factores de riesgos laborales, en el cual recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo al seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores, con el fin de desarrollar sus actividades sin dificultad, a continuación, se evidencian resultados de la identificación de peligros, el diagnóstico de condiciones de salud y los resultados de los indicadores para intervenir en la vigencia 2024.

### 7.2.1 Análisis Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

Con el fin de controlar los riesgos asociados en caja Honor, se adaptó la metodología GTC 45, en la cual se Identifican peligros, se valoran los riesgos y se determinan los controles necesarios para evitar y prevenir daños en la salud de los funcionarios y demás servidores públicos de cada área de trabajo.

**Tabla 2 Clasificación de Riesgos**

| GRAFICAS CLASIFICACION DE RIESGOS Y NIVELES  |            |             |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
|--|------------|-------------|--|--------------|--|--|-------------|----------|------------|---|---|-------|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|---|----|--------------|------------|-------------|--------------------------|----------|------------|--------------------------|-----|-----|--------------|----|-----|---------|----|-----|------------|----|-----|----------------------|----|----|--------------|----|-----|----------|----|----|----------------------|------------|-------------|
| <b>OBJETIVO:</b> Presentar los resultados obtenidos en la ejecución de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de los procesos de trabajo desarrollados en CAJA DE HONOR, con el fin de orientar estrategias de control que contribuyan a la generación de ambientes de trabajo seguro y saludable.  |            |             |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| <b>ANÁLISIS DE NIVEL DE RIESGO:</b> 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%.   |            |             |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| <b>ANÁLISIS CLASIFICACIÓN DEL RIESGO:</b> Una vez identificado la totalidad de los peligros, se evidencia que los riesgos mas 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 bipedas /sedentes, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas).  |            |             |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="3">NIVEL RIESGO</th> </tr> <tr> <th>Descripción</th> <th>Cantidad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>2</td> <td>0,37%</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>227</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>318</td> <td>58%</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>547</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="display: inline-table;"> <thead> <tr> <th>Clasificación del Riesgo</th> <th>Cantidad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Condiciones de seguridad</td> <td>197</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Biomecánico.</td> <td>92</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Físico.</td> <td>52</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Biológico.</td> <td>52</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Fenómenos Naturales.</td> <td>46</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Psicosocial.</td> <td>89</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Químico.</td> <td>19</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td><b>Total general</b></td> <td><b>547</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> |            |             |  | NIVEL RIESGO |  |  | Descripción | Cantidad | Porcentaje | I | 2 | 0,37% | II | 227 | 41% | III | 318 | 58% | IV | 0 | 0% | <b>Total</b> | <b>547</b> | <b>100%</b> | Clasificación del Riesgo | Cantidad | Porcentaje | Condiciones de seguridad | 197 | 36% | Biomecánico. | 92 | 17% | Físico. | 52 | 10% | Biológico. | 52 | 10% | Fenómenos Naturales. | 46 | 8% | Psicosocial. | 89 | 16% | Químico. | 19 | 3% | <b>Total general</b> | <b>547</b> | <b>100%</b> |
| NIVEL RIESGO   |            |             |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Descripción  | Cantidad   | Porcentaje  |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| I  | 2          | 0,37%       |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| II   | 227        | 41%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| III  | 318        | 58%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| IV   | 0          | 0%          |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| <b>Total</b>   | <b>547</b> | <b>100%</b> |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Clasificación del Riesgo   | Cantidad   | Porcentaje  |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Condiciones de seguridad   | 197        | 36%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Biomecánico.   | 92         | 17%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Físico.  | 52         | 10%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Biológico.   | 52         | 10%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Fenómenos Naturales.   | 46         | 8%          |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Psicosocial.   | 89         | 16%         |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| Químico.   | 19         | 3%          |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |
| <b>Total general</b>   | <b>547</b> | <b>100%</b> |  |              |  |  |             |          |            |   |   |       |    |     |     |     |     |     |    |   |    |              |            |             |                          |          |            |                          |     |     |              |    |     |         |    |     |            |    |     |                      |    |    |              |    |     |          |    |    |                      |            |             |



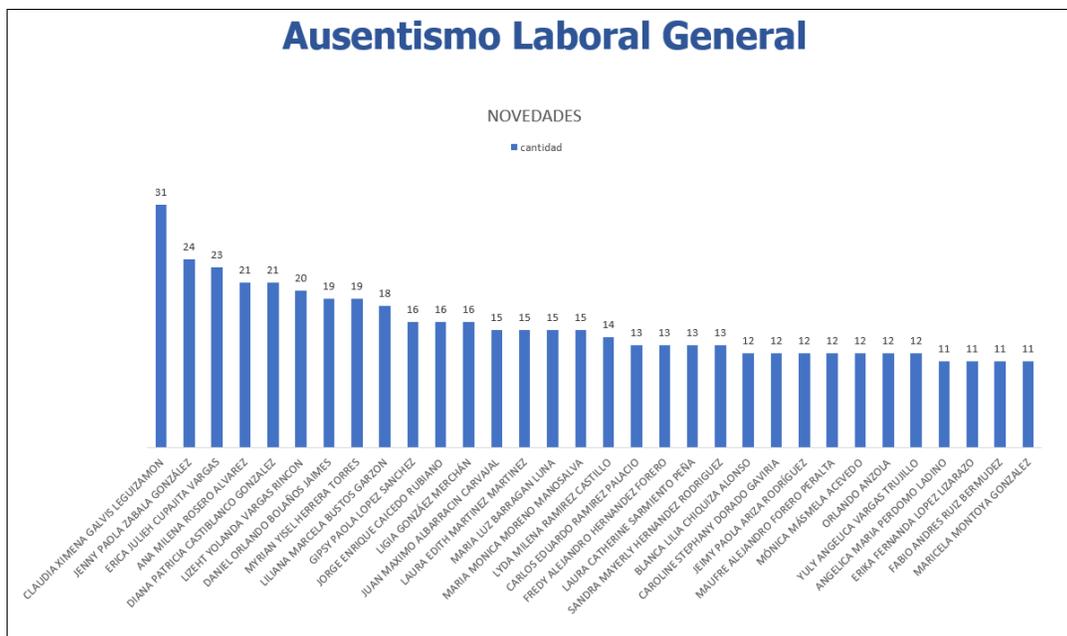
Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 7.2.2 Programa de Estilos de vida y Trabajo saludable

Este programa se implementa para promover estilos de vida saludables orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades de los funcionarios de la Entidad, así mismo se busca disminuir y controlar el ausentismo laboral por incapacidades medicas que se presenten en la vigencia del 2025, este programa orienta a cada uno de los funcionarios sobre la importancia de sus hábitos de vida y el autocuidado.

Se realizo un análisis estadístico en donde se evidencia el personal más recurrente con ausentismo laboral durante el 2024:

Ilustración 3 Ausentismo Laboral general 2024



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

- 95 funcionarios con más de 6 novedades en el 2024
- 14 solicitaron trabajo en casa
- 7 solicitaron horario flexible
- 509 son por permisos citas medicas
- 225 son por permisos diligencia personal

Se realizó un análisis estadístico en donde se evidencian las dependencias más recurrentes con ausentismo laboral durante el 2024:

Ilustración 4 Novedades por dependencia



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

Conforme a lo anterior, para el 2025 se realizarán las siguientes actividades:

- Para el personal top 10 con más incapacidades se coordinará con ARL medicina laboral para sensibilizar a cada funcionario sobre hábitos saludables - importancia de su salud y autocuidado.
- Diagnósticos más frecuentes de enfermedad general, se realizará campaña de concientización sobre autocuidado sobre enfermedades respiratorias y alimentación, ya que los índices más altos son en rinofaringitis y gastroenteritis.
- Implementar subprograma de manejo efectivo del estrés con psicología positiva
- Continuar con el seguimiento a cada funcionario.

#### 7.2.1.1 Análisis de los resultados sobre el informe de condiciones de salud

De acuerdo con la planeación, se coordinan los exámenes médicos ocupacionales de ingreso en cada vinculación, de retiro de acuerdo a cada desvinculación, los de post incapacidad de acuerdo con las novedades de salud que tengan más de 30 días de

incapacidad por novedades de salud y los periódicos para los trabajadores que se encuentran vinculados a partir de seis meses en adelante, este con el fin de actualizar y conocer las condiciones de salud durante el último año. Con base en estos análisis y diagnósticos, encontramos las siguientes enfermedades más frecuentes:

- **Sede principal:** Entre los 10 diagnósticos más frecuentemente encontrados se halló los trastornos de la refracción (81%) y sobrepeso (41%) entre otros.

Ilustración 5 Diagnóstico frecuentes condiciones de salud sede principal

| No. | DIAGNÓSTICO  | CANTIDAD | %   |
|-----|--|----------|-----|
| 1   | TRASTORNO DE LA REFRACCION, NO ESPECIFICADO                          | 264      | 81% |
| 2   | SOBREPESO  | 134      | 41% |
| 3   | PRESBICIA  | 78       | 24% |
| 4   | VENAS VARICOSAS DE LOS MIEMBROS INFERIORES SIN ULCERA NI INFLAMACION | 75       | 23% |
| 5   | OBESIDAD, NO ESPECIFICADA  | 44       | 14% |
| 6   | DOLOR EN ARTICULACION  | 35       | 11% |
| 7   | DEGENERACIONES Y DEPOSITOS CONJUNTIVALES                             | 22       | 7%  |
| 8   | EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL  | 22       | 7%  |
| 9   | HIPOTIROIDISMO, NO ESPECIFICADO                                      | 20       | 6%  |
| 10  | PTERIGION  | 20       | 6%  |

Fuente: (Informe condiciones de salud Cafam, 2024)

En términos generales se encuentran fumadores en el (4%) de la población evaluada, se reportó sedentarismo en el (57%) de la población.

Los síntomas reportados durante la valoración médica fueron del sistema musculo esquelético con el (17%), seguido del sistema visual con el (3%).

La morbilidad se encuentra principalmente relacionada con patología de origen visual como son los trastornos de la refracción (81%), también predomina patología de origen nutricional que puede asociarse con aumento en el riesgo cardiovascular como sobrepeso (41%), y la obesidad (14%).

- **Conductores:** Se realizan los exámenes médicos a los conductores de la Entidad:
  - Optometría: Presentaron defecto de refracción, es de anotar, que las alteraciones visuales no tienen origen por los riesgos ocupacionales, pero se pueden agravar por el NO uso adecuado de la formula óptica.
  - En las audiometrías de control, según profesigramas, audición normal bilateral.
  - En las espirometrías, el resultado fue satisfactorio.

- Laboratorio clínico para énfasis en conducción según profesiograma, el resultado fue alterado en un colaborador se le envía control en su EPS.
- En las pruebas Psicosensométrica para énfasis en conducción, el resultado fue satisfactorio.
- **Puntos de atención nacional:** Al agrupar los diagnósticos según clasificación internacional CIE 10 los dos principales son: Astigmatismo con el 18% y Aumento anormal de peso con el 15%.

Ilustración 6 Diagnóstico frecuentes condiciones de salud puntos nacionales

| SISTEMA              | TOTAL DIAGNOSTICO X SISTEMA | DIAGNOSTICO MAS FRECUENTE  | CANT. PACIENTES DIAGNOSTICADOS CON DIAGNOSTICO MAS FRECUENTE | % PACIENTES DIAGNOSTICADOS CON DIAGNOSTICO MAS FRECUENTE |
|----------------------|-----------------------------|--|--|--|
| OCULAR               |                             | H522: Astigmatismo   | 6  | 18%  |
| ENDOCRINO METABOLICO |                             | R635: Aumento anormal de peso  | 5  | 15%  |
| OSTEOMUSCULAR        |                             | M796: Dolor en miembro   | 1  | 3%   |
| CARDIOVASCULAR       |                             | R030: Lectura elevada de la presión sanguínea, sin diagnóstico de hipertensión | 2  | 6%   |
| OTROS                |                             | I10X: Hipertensión esencial (primaria)   | 2  | 6%   |

Fuente: (Informe condiciones de salud Lorena Vejarano, 2024)

De los 34 trabajadores evaluados en los puntos de atención, encontramos 6 con signo y/o síntomas osteomusculares durante la consulta médica ocupacional. En consulta refieren que están en seguimiento en su EPS.

En cuanto a las recomendaciones generales de la población evaluada al 9% se le realizó recomendaciones de higiene postural, al 9% control de peso y nutrición y al 2% recomendaciones ópticas.

En recomendaciones ocupacionales al 21% se les envió uso de corrección visual de forma permanente en su jornada laboral, al 18% ingreso/seguimiento SVE Biomecánico y al 6% ingreso/seguimiento SVE Cardiovascular.

Para mayor seguimiento, se listan los trabajadores que deben ser tenidos en cuenta para ingresar a los diferentes sistemas de vigilancia epidemiológica, así como también quienes deben participar de actividades de promoción y prevención respectivamente.

Conforme a lo anteriormente mencionado, las actividades que se establecerán para la vigencia 2025, que generará impacto a la población en seguimiento y prevención de enfermedades visuales, cardiovasculares, auditivas, osteomusculares y hábitos de vida saludables, son principalmente incentivar o estimular a la realización de actividad física

regular y facilitar la posibilidad de tener hábitos nutricionales saludables como respetar horarios de alimentación y consumo de alimentos bajos en grasas y carbohidratos.

- Continuar el programa de prevención y promoción de salud visual, generando estrategias novedosas que lleven a los trabajadores a tomar medidas sobre el uso consciente de la corrección visual, pausas visuales y sus controles periódicos con optometría. Cuando aplique, revisar y mejorar las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que incluyan la apropiada iluminación natural y artificial, así como la adecuada ubicación de las pantallas.
- Generar estrategias para la toma de conciencia en control de peso corporal, para llevar un seguimiento a los trabajadores con alteraciones en el mismo (de ser posible con el apoyo de las EPS o de la arl).
- Sensibilizar a los trabajadores acerca de la importancia de tener hábitos de vida saludable para mantener un peso corporal acorde con su estatura, dado los riesgos que implica para la salud no hacerlo. Entre ellos, vale la pena mencionar que se ha encontrado que el índice de masa corporal alto está asociado con el síndrome de túnel del carpo.
- Continuar la promoción de la salud mental en el trabajo, sabiendo que en los países desarrollados se ha visto que luego del auge de enfermedades osteomusculares vino el auge de enfermedades mentales; y la mayoría de los trabajadores evaluados sienten estar expuestos a riesgo psicosocial.
- Mantener en práctica procedimientos sistemáticos de recolección y análisis de datos a través de la vigilancia epidemiológica, con el objeto de reforzar la prevención y detectar los casos en su etapa inicial, cuando suelen tener mejor pronóstico.
- Anualmente analizar la información de las incapacidades, los accidentes de trabajo y los casos de enfermedad laboral, para tener la línea base que exige el Decreto 1072 de 2015.
- El proceso de Talento Humano y seguridad y salud en el trabajo realizará seguimiento a los casos de trabajadores con recomendaciones y/o restricciones laborales para realizar seguimiento de los conceptos emitidos por el médico ocupacional en cada uno de sus certificados y se sugiere que en dichos casos haya participación de la ARL y la correspondiente asesoría para asumir conductas.
- La enfermedad varicosa de miembros inferiores está asociado a múltiples factores predisponentes como la genética, el sexo femenino, la edad entre 30 y 60 años, la obesidad, el trabajar con posturas predominantemente de pie, por lo que se recomienda alternar postura estática periódicamente (de pie a sentado), caminar, uso de medias de compresión venosa y seguimiento médico por EPS.

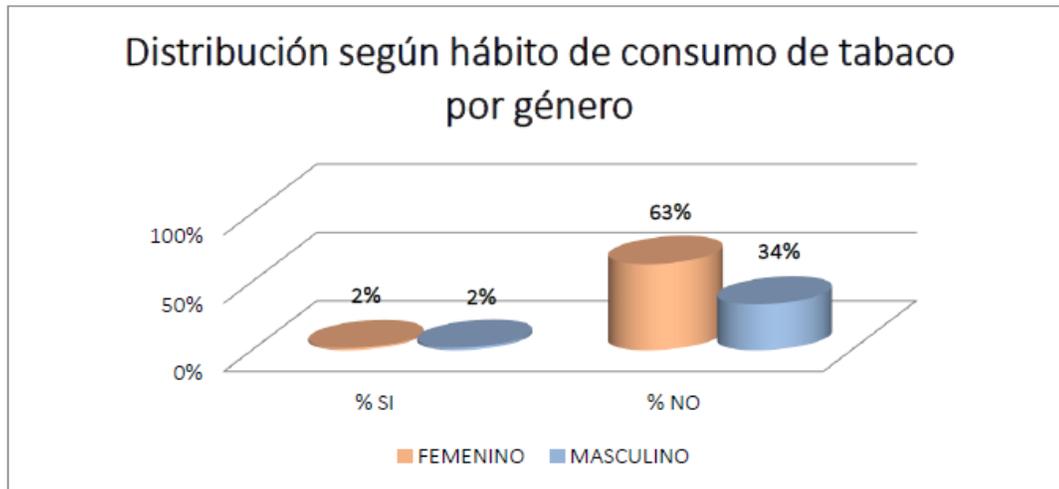
### 7.2.3 Sistema de Vigilancia Epidemiológico Visual

Entre los 10 diagnósticos más frecuentemente encontrados se halló los trastornos de la refracción (81%) y astigmatismo con el 18% por tal razón las actividades se enfocarán en realizar seguimiento en programa de promoción de salud visual, promover la realización de

descansos periódicos visuales, asegurar una adecuada iluminación en los lugares de trabajo, medidas sobre el uso consiente de la corrección visual.

#### 7.2.4 Sistema de Vigilancia Epidemiológico Cardiovascular

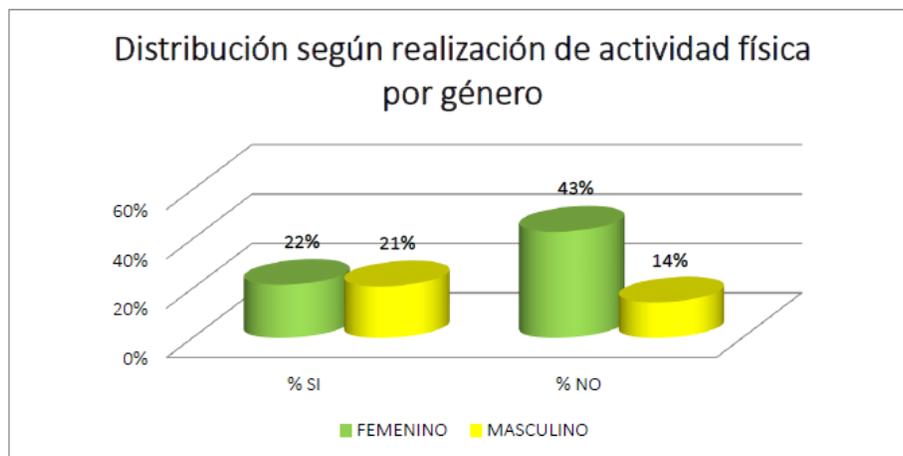
*Ilustración 7 Hábito consumo de tabaco*



Fuente: (Informe condiciones de Cafam, 2024)

El (4%) de trabajadores evaluados, refirió consumo de tabaco.

*Ilustración 8 Actividad física sede principal*

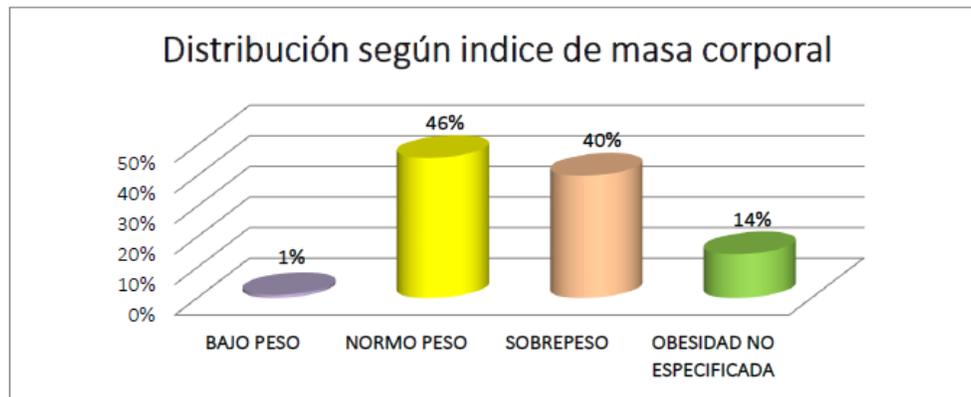


Fuente: (Informe condiciones de Cafam, 2024)

Se analizó la actividad física desarrollada por los trabajadores, tomando como activos a aquellos que reportaron realizar ejercicio tres o más veces por semana y como sedentarios

a los que no cumplen con esta condición; se encontró que el (43%) refirió realizar actividad física.

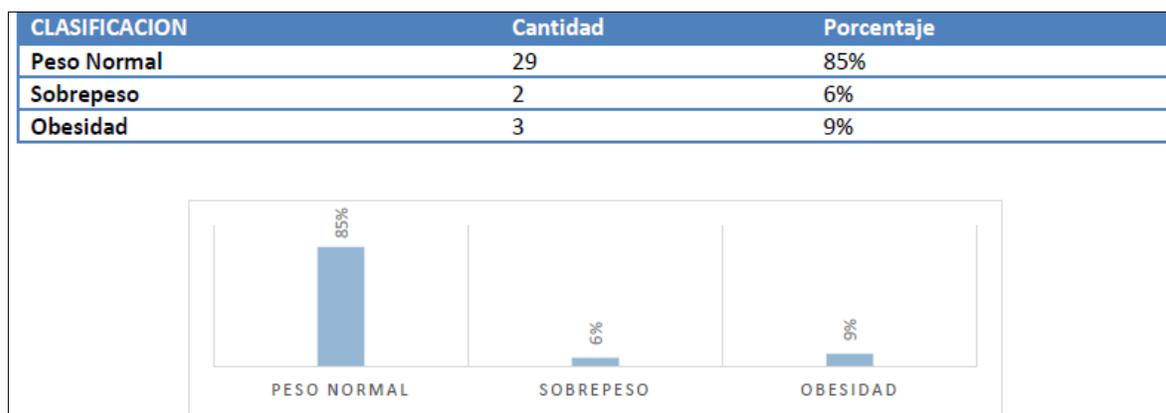
Ilustración 9 índice de masa corporal sede principal



Fuente: (Informe condiciones de Cafam, 2024)

Los resultados evidencian que el (46%) de los trabajadores presentan peso normal para la talla, mientras que el (40%) presenta sobrepeso, el (14%) obesidad y el (1%) bajo peso.

Ilustración 10 diagnósticos puntos nacionales



Fuente: (Informe condiciones Lorena Vejarano, 2024)

Teniendo en cuenta los parámetros de la organización mundial de la salud, se clasificó en peso normal al 85% de la población (29 trabajadores), en sobrepeso 6% (2 trabajadores) y en obesidad 9% (3 trabajadores).

Por lo anterior se realizarán actividades que impacten a los funcionarios sobre la prevención de enfermedades cardiovasculares, fortaleciendo los hábitos de vida, motivando a la

realización de actividad física regular y con ello facilitar la posibilidad de tener hábitos nutricionales saludables.

- Fomentar estilos de vida saludables estimulando la práctica de ejercicios de resistencia cardiovascular entre tres y cinco veces a la semana con intensidad de moderada a vigorosa, entre 20 y 60 minutos cada vez, e incluir la movilización de grupos musculares grandes. La actividad puede fraccionarse durante el día, en periodos iguales de 15 a 20 minutos.
- Se sugieren como ejercicios de resistencia cardiovascular: la caminata, el trote de suave a moderado, la bicicleta móvil o estática, la banda caminadora o elíptica, el baile, los aeróbicos y la natación.
- Estimular el consumo de alimentos saludables, como ácidos grasos monoinsaturados (ej: aceite de oliva, aguacate, frutos secos), ácidos grasos ricos en omega 3 (ej: pescado) y limitar el aporte de ácidos grasos saturados (ej: embutidos, mantequilla).
- Fomentar en los trabajadores la asistencia a los controles del programa de crónicos en la IPS respectiva según corresponda (Hipertensos, diabéticos, dislipidémicos, etc.).
- Seguimiento médico periódico anual con énfasis cardiovascular y realización del perfil lipídico a los trabajadores mayores de 45 años y los sugeridos en el listado para ingreso a programa de promoción y prevención de patología cardiovascular.

Mediante el establecimiento de la ruta de atención AUTOCAUIDADO se brinda acompañamiento a los funcionarios:

- Paso 1: Enfermera o Profesional de salud de ARL: Realiza tamizaje cardiovascular y toma de antecedentes, quien remite al médico correspondiente a aquellos pacientes en riesgo III por sintomatología y antecedentes.
- Paso 2: Médico ARL o EPS: Revisa antecedentes y asesora en atención al cuidado que debe tener el funcionario respecto de su salud.
- Paso 3: Nutricionista ARL. Quien brindará asesoría en hábitos y alimentación saludable a través de talleres y/o charlas para desaprender y reaprender dichos hábitos.

### 7.2.5 Sistema de Vigilancia Epidemiológico osteomuscular

*Ilustración 11 Estadística Osteomuscular sede principal*

| SISTEMA       | REFIERE | % REFIERE |
|---------------|---------|-----------|
| OSTEOMUSCULAR | 55      | 17%       |

Fuente: (Informe condiciones de Cafam, 2024)

Ilustración 12 población osteomuscular puntos nacionales

| SISTEMA       | CLASIFICACION  | Cantidad | Porcentaje |
|---------------|--|----------|------------|
| OSTEOMUSCULAR | M150: (Osteo)artrosis primaria generalizada            | 1        | 3%         |
| OSTEOMUSCULAR | M419: Escoliosis, no especificada                      | 1        | 3%         |
| OSTEOMUSCULAR | M239: Trastorno interno de la rodilla, no especificado | 1        | 3%         |
| OSTEOMUSCULAR | M796: Dolor en miembro                                 | 1        | 3%         |
| OSTEOMUSCULAR | M758: Otras lesiones del hombro                        | 1        | 3%         |
| OSTEOMUSCULAR | M400: Cifosis postural                                 | 1        | 3%         |

Fuente: (Informe condiciones Lorena Vejarano, 2024)

Los síntomas reportados durante la valoración médica fueron del sistema musculo esquelético con el (17%), debido a la presencia de patologías de origen músculo esquelético, y al reporte de trabajadores de la existencia de exposición al riesgo biomecánico, se considera necesario tener en cuenta e implementar las recomendaciones planteadas en:

- Guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para desórdenes musculo esqueléticos (DME) de miembros superiores y hombro doloroso. Bogotá 2015.4,5
- Guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal. Bogotá 2015.6
- Implementar y/o fortalecer las actividades propias del sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo biomecánico de la empresa con capacitaciones en ergonomía, higiene postural y de columna y pausas activas en miembros superiores e inferiores.

### 7.2.6 Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial

Con este programa 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, estableciendo un diagnóstico y un programa de gestión de los Factores de Riesgo Psicosocial de CAJA HONOR para la vigencia 2025.

Ilustración 13 Indicadores Riesgo Psicosocial

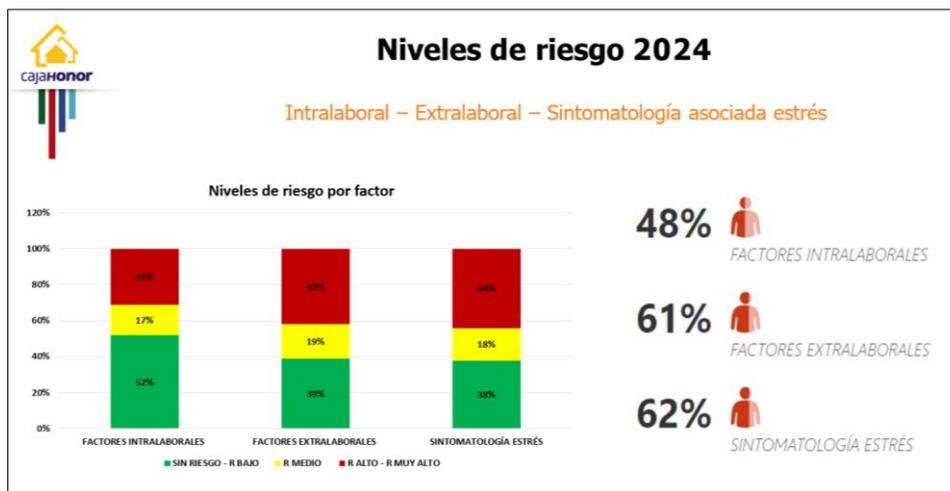


## Estudio de riesgo psicosocial 2024

| Fase                         | Descripción   | Tipo de indicador | Resultados CAJA HONOR 2024 |
|------------------------------|---|-------------------|----------------------------|
| Acercamiento                 | Presentación gerencial  | Cumplimiento      | 1 = (100%)*                |
| Diagnóstico (Autoreporte)    | Sensibilización y Consentimientos informados  | Cobertura         | 336 = (97%)                |
| Diagnóstico (Autoreporte)    | Fichas de datos generales   | Cobertura         | 336 = (97%)                |
| Diagnóstico (Autoreporte)    | Cuestionario de factores de riesgo intralaboral (A y B)   | Cobertura         | 336 = (97%)                |
| Diagnóstico (Autoreporte)    | Cuestionario de extralaboral  | Cobertura         | 336 = (97%)                |
| Diagnóstico (Autoreporte)    | Cuestionario estrés   | Cobertura         | 336 = (97%)                |
| Diagnóstico (Profundización) | Grupo focal   | Cobertura         | 1 = (100%)                 |
| Diagnóstico (Profundización) | Entrevista semiestructurada   | Cobertura         | 1 = (100%)                 |
| Caso de alto riesgo          | Trabajadores que cumplen con dos criterios, intralaboral en alto o muy alto y estrés en alto o muy alto)        | Prevalencia       | 70 = (20%)                 |
| Caso de alto riesgo          | Trabajadores nuevos que cumplen con dos criterios, intralaboral en alto o muy alto y estrés en alto o muy alto) | Incidencia        | 51 = (15%)                 |

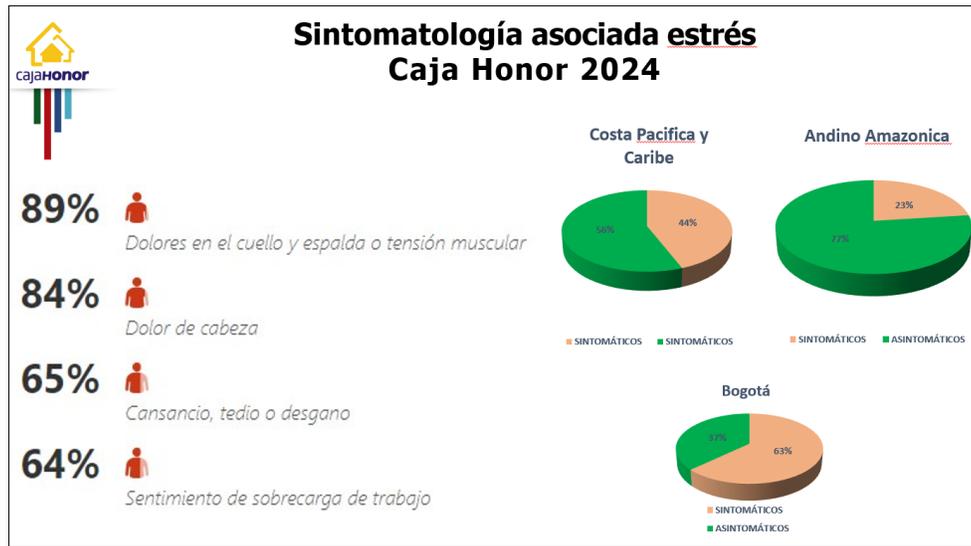
Fuente: (Informe final Riesgo Psicosocial, 2024)

Ilustración 14 Resultados Generales Riesgo Psicosocial



Fuente: (Informe final Riesgo Psicosocial, 2024)

Ilustración 15 Sintomatología asociada al estrés



Fuente: (Informe final Riesgo Psicosocial, 2024)

Ilustración 16 Hallazgos por Área Riesgo Psicosocial

| ÁREAS DE TRABAJO                            | INTRALABORAL | EXTRALABORAL | ESTRÉS |
|---|--------------|--------------|--------|
| GRUPO DE CONTABILIDAD (8)                   | 87%          | 12%          | 37%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 13%          | 68%          | 63%    |
| PUNTO ATENCIÓN BUCARAMANGA (6)              | 100%         | 86%          | 86%    |
| NO EXPUESTOS                                | 0%           | 14%          | 14%    |
| PUNTO ATENCIÓN FLORENCIA (5)                | 80%          | 60%          | 60%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 20%          | 40%          | 40%    |
| GRUPO DE APOYO TÉCNICO (6)                  | 16%          | 33%          | 33%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 84%          | 67%          | 67%    |
| OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (9)           | 78%          | 45%          | 44%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 22%          | 55%          | 56%    |
| ÁREA DE COMUNICACIONES (11)                 | 73%          | 18%          | 27%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 27%          | 82%          | 73%    |
| GRUPO GESTIÓN DE NOVEDADES (12)             | 58%          | 17%          | 33%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 42%          | 83%          | 67%    |
| OFICINA ASESORA JURÍDICA (14)               | 65%          | 28%          | 43%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 35%          | 72%          | 57%    |
| PUNTO ATENCIÓN BARRANQUILLA (10)            | 60%          | 50%          | 30%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 40%          | 50%          | 70%    |
| GRUPO ASUNTOS JURÍDICOS DE OPERACIONES (10) | 80%          | 40%          | 40%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 20%          | 60%          | 60%    |
| OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA (29)         | 59%          | 45%          | 48%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 41%          | 55%          | 52%    |
| ÁREA DE GESTIÓN DOCUMENTAL (8)              | 56%          | 23%          | 22%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 44%          | 77%          | 78%    |
| GRUPO DE SERVICIOS GENERALES (9)            | 70%          | 70%          | 70%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 30%          | 30%          | 30%    |
| PUNTO ATENCIÓN CALI (8)                     | 87%          | 62%          | 75%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 13%          | 38%          | 25%    |
| OFICINA ASESORA DE GESTIÓN DEL RIESGO       | 43%          | 58%          | 57%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 57%          | 42%          | 43%    |
| GRUPO DE PAGADURÍA (9)                      | 60%          | 20%          | 40%    |
| EXPUESTOS/SINTOMÁTICOS                      | 40%          | 80%          | 60%    |

Fuente: (Informe final Riesgo Psicosocial, 2024)

Por lo anterior el enfoque de las actividades para el 2025 en su gran mayoría se realizará intervención en los siguientes temas:

- Fortalecer programa de sana convivencia enfocado en habilidades blandas, para la vida y los valores corporativos

- Implementar subprograma de manejo efectivo del estrés con psicología positiva.
- Fortalecer subprograma de acondicionamiento físico.
- Promocionar y fortalecer primeros auxilios psicológicos.
- Promocionar y socializar servicios de asistencia al trabajador.
- Socializar y fortalecer la labor del Comité de convivencia laboral.
- Fortalecer el programa de bienestar y calidad de vida laboral que incluya implementación paulatina del teletrabajo u horario flexible.
- Fortalecer e implementar el programa inducción y reinducción
- Fortalecer liderazgo, planeación y retroalimentación del desempeño.
- Implementar ajustes en la organización del trabajo designar funciones y/o responsabilidades en el área de atención al afiliado, con asignación de tiempo administrativo para no extender las jornadas laborales
- Redistribuir tareas y/o asignar nuevo personal
- Realizar estudio de carga laboral vs compensación económica.

### 7.3 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.

#### 7.3.1 Plan de Seguridad vial

El Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) formato código: **AS-NA-PL-001** es un plan encaminado a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir la accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos. El PESV de Caja Honor se adopta mediante la Resolución 576 de noviembre de 2019 el cual ha sido integrado al SGSST para su seguimiento y evaluación.

De acuerdo con la identificación de los riesgos y valoración de peligros, se realizarán actividades enfocadas en la formación de los actores viales. Los procesos responsables del cumplimiento y cronograma es el Área de Servicios Administrativos y el Área de Talento Humano que apoya las diferentes actividades para su mejoramiento continuo.

El plan de capacitación y formación estará basado en los siguientes pilares:

- Reglamento técnico y legal del PESV
- Comportamiento humano.

- Vehículos seguros.
- Infraestructura segura.
- Manejo de Primeros Auxilios - Atención a las víctimas.
- Cultura vial.

### 7.3.2 Programa de Inspecciones

El programa de inspecciones de seguridad es un instrumento eficaz para la promoción de un ambiente laboral seguro, resulta vital para garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente. Este programa brinda las herramientas para ejecutar las inspecciones de una forma eficaz, así se contribuye a la prevención de los riesgos laborales y a la disminución de los accidentes y daños sobre la salud, lo que conllevará a una mejora de las condiciones de trabajo de los funcionarios, siendo más eficientes para el desarrollo de sus actividades.

En cumplimiento de la normativa, el COPASST - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, una vez establecido el cronograma de inspecciones deberá participar en todas las inspecciones programadas y no programadas por el SGSST, así mismo los miembros de la Brigada de emergencias deberán participar en las inspecciones a elementos de emergencias de acuerdo con la periodicidad definida.

Una vez establecido el cronograma, se notifica a través de correo electrónico y/o reuniones mensuales al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST y a brigadistas para lograr la participación de estos en la ejecución de las inspecciones.

En las reuniones del COPASST con una frecuencia como mínimo trimestral, se deberá realizar socialización y seguimiento a los hallazgos encontrados dentro de las inspecciones ejecutadas, así como el resultado del indicador de condiciones inseguras, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones que se tomaron y su eficacia; el responsable de la inspección debe hacer seguimiento de la implementación si diera lugar a las acciones correctivas y recomendaciones, verificando y facilitando los medios para que se cumplan.

#### 7.3.2.1 Inspecciones Planeadas

Se realizan con la periodicidad definida en el cronograma sus principales características son:

- Se prioriza el cubrimiento de las áreas críticas de trabajo, situaciones o condiciones inseguras encontradas de acuerdo con los factores de riesgo específicos a monitorear lo que permite sugerir un orden claro para la corrección de estas.
- Se realizan con base en las listas de chequeo previamente elaboradas de acuerdo con los factores de riesgo propios de la entidad.
- Tienen unos objetivos claramente definidos sobre los aspectos a revisar.

- Están dirigidas a la detección temprana de aspectos y circunstancias no obvias que tienen la capacidad potencial de generar accidentes.
- Permiten la participación de los colaboradores de la dependencia implicada, sus jefes inmediatos y/o supervisores del contrato.

### 7.3.2.2 Inspecciones no planeadas

Las inspecciones no planeadas se realizan de forma no sistemática, y obedecen a cambios locativos, reportes de condiciones inseguras y demás situaciones que vulneran la seguridad para los funcionarios en las instalaciones de la Entidad y que se deben corregir en el ejercicio normal de sus actividades.

#### Áreas para Inspeccionar

- Zonas de almacenamiento temporal como bodegas, almacén, cuarto de sustancias químicas, etc.
- Áreas de archivo
- Áreas de mantenimiento
- Zonas de circulación y áreas comunes
- Cafeterías sexto piso y sótano
- Oficinas
- Ascensores
- Vehículos
- Parqueaderos
- Áreas verdes
- Áreas de suministro de combustible
- Planta eléctrica
- Baños
- Sótano

Los documentos asociados para el diligenciamiento de las inspecciones conforme a cada necesidad:

TH-NA-FM-079 - Inspección de higiene y seguridad industrial.

TH-NA-FM-087 - Formato de medidas correctivas y preventivas SGSST.

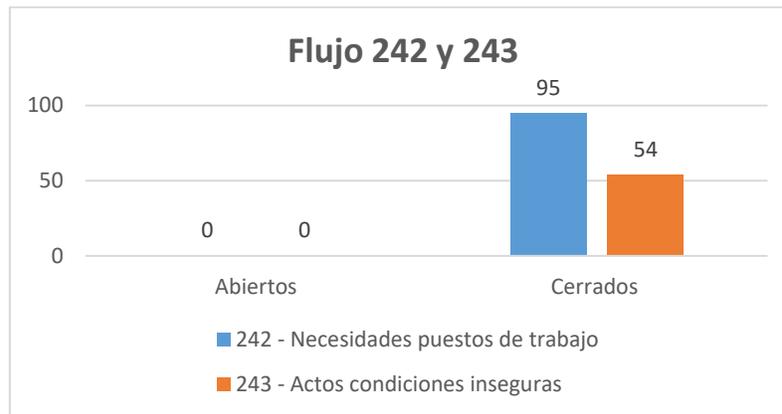
TH-NA-FM-081 - Inspección elementos de emergencia.

TH-NA-FM-080 - Inspección de extintores y gabinetes de emergencia.

### 7.3.2.3 Reportes de necesidades de puestos de trabajo y condiciones inseguras

Para el año 2024 con el apoyo del Área de servicios Administrativos se cierran los flujos 242 - necesidades de puesto de trabajo 95 acciones cerradas y flujo 243 reportes de actos y condiciones inseguras 54 acciones cerradas.

Ilustración 17 Reporte flujos necesidades SGSST



Fuente: (Reporte flujo documental DODO, 2024)

### 7.3.2.1 Inspección puestos de trabajo.

En la vigencia 2024 se realizaron 8 inspecciones de puestos de trabajo, conforme a las recomendaciones y diagnósticos de condiciones de salud y de acuerdo con las necesidades que se presentaron en la vigencia.

Ilustración 18 Inspecciones 2024



Fuente: (Informe SGSST, 2024)

## 7.4 preparación y respuesta ante emergencia – 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 2025 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 todas las partes interesadas

con el fin de continuar fomentando la cultura de seguridad, así mismo se continuará fortaleciendo 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.

El plan de emergencia se desarrolla mediante actividades de formación y capacitación en atención de urgencias, emergencias, contingencias y desastres, se continuará con la atención de casos en tiempo real que requieran la prestación de primeros auxilios, estabilización del paciente y remisión al centro médico más cercano con apoyo del servicio de área protegida (contrato de ambulancia medicalizada y transporte de pacientes).

#### 7.4.1 Capacitación y entrenamiento para emergencias

Con el fin de garantizar un adecuado desempeño de los diferentes grupos ante una emergencia, se requiere que cada uno de sus componentes sea capacitado y entrenado.

- Primeros auxilios, generalidades Temas: Bioseguridad, Valoración del paciente hasta la entrega del paciente. Nivel II
- Primeros auxilios manejo de Fracturas o lesiones osteomusculares. Temas: Fracturas, esguinces, luxaciones, desgarres musculares, ferulización y vendaje Nivel II.
- Primeros auxilios manejo de lesiones en tejido blando. Temas: Heridas y quemaduras, Hemorragias. Nivel II
- Primeros auxilios Signos vitales y Botiquín: Pulso, respiración, temperatura, tensión arterial, Componentes y uso del botiquín, camillaje.
- Manejo de emergencias: Prevención y Control del fuego Temas: teoría del fuego, manejo de extintores. Nivel II
- Manejo de emergencias: Evacuación y rescate. Nivel II
- Sistema de Comando de Incidentes para COE y Brigada de Emergencias. Nivel I
- Apoyo y desarrollo del Simulacros. Nivel I
- Primeros auxilios psicológicos - Signos vitales Nivel I

Así mismo con la Implementación de los controles administrativos incluyendo la formación y dotación de la brigada y las inspecciones periódicas de los equipos para la atención de emergencia. se realizarán 4 simulacros en atención a la preparación de las amenazas más latentes en la Entidad:

- Amenaza eléctrica.
- Amenaza por asonada.
- Primeros auxilios psicológicos por paciente esquizofrénico
- Amenaza de terremoto – Sismo

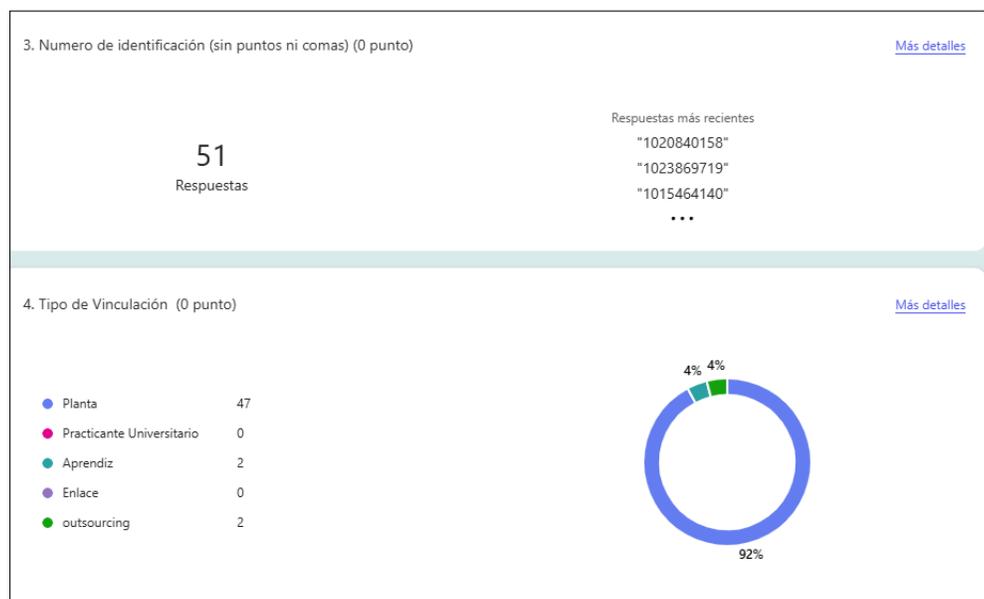
#### 7.5 Inducción, reinducción y capacitación

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, la inducción se brinda a todas las personas que ingresan a la Entidad y la reinducción se realiza una vez al año.

- 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.

Para la vigencia 2024, se realizaron 51 inducciones al personal vinculado a la Entidad

*Ilustración 19 Inducción General SGSST*



*Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)*

En el mes de agosto se realiza reinducción del SGSST con el enfoque sobre toma de conciencia e importancia de la NTC ISO 45001:2018 en la cual participan 363 funcionarios y se enfoque consistió en los siguientes temas:

- Objetivos del SGSST
- Programas principales del SGSST
- Políticas del SGSST
- Responsabilidades que tienen los trabajadores frente al SGSST
- Riesgos identificados en la Entidad
- Conformación de comités
- Flujo de reportes
- Accidentes laborales
- Orden y Aseo
- Punto de encuentro
- Brigada de emergencia
- Plan de ayuda mutua
- Sugerencias para el mejoramiento continuo.

Ilustración 20 reinducción 2024



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

Dentro de las apreciaciones de los funcionarios y colaboradores, calificaron la gestión de las actividades realizadas durante la vigencia 2024, la cual fue satisfactoria con un puntaje de 4.78 sobre 5.0, razón por la cual se continuará fortaleciendo la mejora continua del SGSST.

Ilustración 21 Calificación gestión SGSST 2024



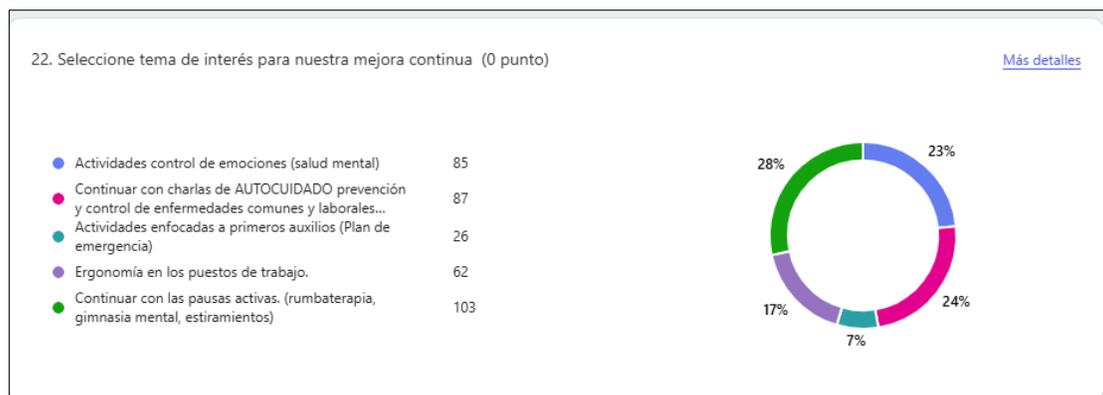
Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

### 7.5.1 Plan Capacitación

El plan de capacitación para el 2025, 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.

Conforme a las respuestas sobre los temas de interés para el 2025 reportadas por los trabajadores, el plan de capacitación se enfocará en fortalecer las siguientes actividades de manera transversal, con el fin de dar alcance a los sugerido:

Ilustración 22 Reporte temas de interés



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

Así mismo, en cumplimiento de la normativa la conformación del COPASST y Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2023-2025, se continuará fortaleciendo la capacitación y formación de los representantes ante los comités, seguridad vial y la brigada de emergencia.

Estas capacitaciones son integradas con el plan de capacitación y gestionadas por medio del plan de trabajo de ARL POSITIVA o aliados estratégicos y se encuentran planeadas en el cronograma de actividades formato GE-NA-FM-002.

### 7.5.2 Plan capacitación gestión y cultura ambiental

La Gestión Ambiental permite a las empresas establecer unos propósitos, trazarse unas metas para reducir los impactos ambientales y contribuir al cuidado del medio ambiente. Caja Honor comprometida con su política ambiental, define objetivos encaminados a mantener un equilibrio con el ecosistema que rige su entorno, con el propósito de prevenir o mitigar posibles riesgos generados en su operación y disminuyendo el impacto ambiental al cambio climático.

El Plan de Gestión Ambiental se articula con las directrices del Plan Sectorial y los ODS 12 “Producción y consumo Responsable” y ODS 6 “Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos”, estableciendo estrategias orientadas a promover en los funcionarios la conciencia sobre el uso racional del agua, energía, papel y la separación de residuos, de conformidad con la normatividad aplicable.

Para el 2025 el Área de Talento Humano desarrollará capacitaciones orientadas a los funcionarios y servidores de la Entidad responsables del manejo ambiental, con el apoyo de la academia y entidades relacionadas, para ser promotores de la preservación y cuidado del medio ambiente. Se llevarán a cabo las siguientes estrategias:

- Estrategia 1: Coordinar y llevar a cabo capacitaciones orientadas a los funcionarios y servidores sobre el manejo ambiental.
- Estrategia 2: Realizar campañas de sensibilización en temas ambientales de interés general, para concientizar a los funcionarios en la conservación y cuidado del medio ambiente, mediante uso de los diferentes canales establecidos por la Entidad.

### 7.6 Control y seguimiento Contratistas y Proveedores

Para el control y seguimiento de los contratistas y proveedores, se deja establecido en el Manual Interno de Contratación los requisitos y entregables 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 Compras y Contratación y el Área de Talento Humano.

Los supervisores de contrato son los encargados de controlar y velar por el cumplimiento de los requisitos del SGSST exigidos al contratista conforme a la normatividad vigente y tipo de actividad, así mismo las actividades contempladas en el plan de trabajo 2025 tienen cobertura a todos los contratistas que se encuentren en la Entidad en el desarrollo de sus actividades.

El enfoque principal desde el SGSST es fortalecer el cumplimiento de los requisitos legales conforme al objeto contractual y realizar seguimiento e inducción a todos los contratistas y subcontratistas y visitantes que permanezcan en la Entidad, con el fin de evitar accidentes.

### 7.7 Comunicación de partes interesadas

Para la comunicación interna y externa se emplearán los diferentes canales de comunicación entre los cuales se encuentran reuniones mensuales de gerencia, la Intranet, el correo institucional, folletos, cartillas, carteleras virtuales, banners, entre otros medios de comunicación que se utilizan como estrategias visuales con el fin de tener mayor impacto con todo lo relacionado al SGSST.

Así mismo se organiza un cronograma con fechas especiales de salud y medio ambiente, con el fin de celebrar las fechas especiales o conmemorativas, esto con el fin de generar conciencia en cultura ambiental, de seguridad y de autocuidado.

Ilustración 23 Consulta y participación de los trabajadores y partes interesadas



**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 >>
- DODO-DOCS >>
- Intranet: Este es nuestro espacio

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

**REPORTES:**

- Dodo - flujo 242 y 243
- Reporte de Accidentes Laborales

**Atención médica:** 307 7330  
PEX: 307 7364

**Urgencias y emergencias**  
servicio de área protegida

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

**COMITÉ PARTIJO de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
dixie.ramirez@cajahonor.gov.co

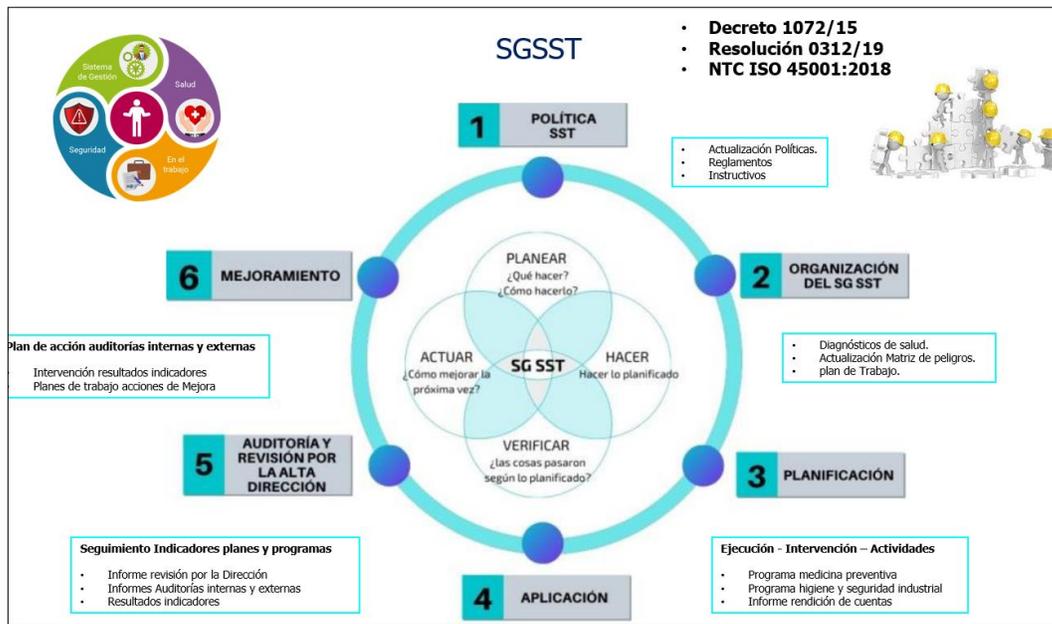
Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

### 7.8 Rendición de cuentas

De acuerdo con la planeación estratégica del SGI, en cumplimiento de la NTC ISO 45001:2018 y Decreto 1072/2015 se realizará la rendición de cuentas del SGSST en el II trimestre del 2025, allí el Área de Talento Humano informará el desempeño y gestión de la

vigencia 2024, en esta información se debe remitir información relacionada con la gestión y participación del COPASST, comité de convivencia laboral, comité de seguridad vial y brigada de emergencia, los avances, cumplimiento de indicadores de los planes y programas establecidos, y la mejora continua, con el objetivo de medir la eficacia del sistema.

Ilustración 24 fases SGSST



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 7.9 Auditorias

### 7.9.1 Resultados auditorías internas

Para la vigencia del 2024, el SGI planeo y ejecuto las auditorias primarias con alcance a sede principal y puntos de atención nacional, conforme al cronograma establecido por la Oficina Asesora de Planeación, en el cual se evidenció el cumplimiento normativo Decreto 1072/2015, Resolución 0312/2015 y los requisitos de la NTC ISO 45001:2018, dichas auditorias son planificadas desde la Subgerencia Administrativa, la Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control Interno, con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como resultado de las auditorias primarias para el SGSST 0 No conformidades y 23 Oportunidades de mejora, las cuales se gestionaron y se cierran en su totalidad quedando con un avance del 100% para el 2024.

### 7.9.1 Resultados auditoria externas – ICONTEC NTC ISO 45001:2018

De acuerdo con los resultados de la auditoria de ICONTEC, se registran 8 oportunidades de mejora, las cuales serán gestionadas como acciones correctivas por medio del sistema de información ISolucion con 0 no conformidades.

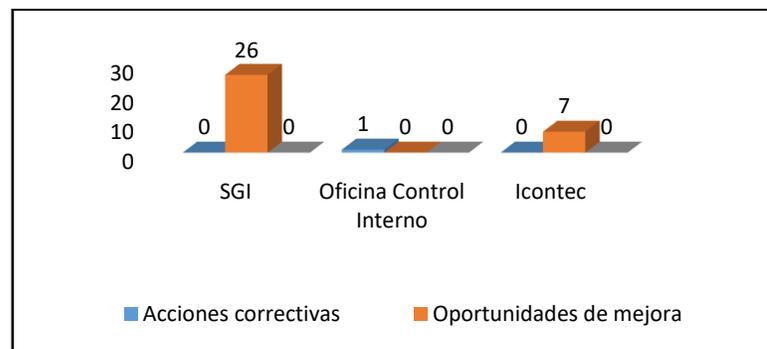
Los responsables de la ejecución y cumplimiento es el Área de Talento Humano con apoyo de los jefes y líderes de cada proceso.

Ilustración 25 Oportunidades de mejora

| Oportunidad de mejora (SGSST) |   |
|-------------------------------|---|
| 1                             | Es importante ampliar el alcance y la definición de rutas para la atención de casos por parte del comité de convivencia laboral, especialmente aquellos que tienen por su origen y tratamiento diferentes tipos de intervención. (acoso laboral, Acoso sexual, violencia de género, discriminación)       |
| 2                             | Considerar en la matriz de peligros para conductores, la identificación de aspectos físicos como la exposición a Inhalación de vapores y gases tóxicos (combustibles) y Exposición al polvo (de carreteras y caminos).  |
| 3                             | Es importante determinar la eficacia de cada programa de Vigilancia Epidemiológica según su objetivo propuesto y no por actividades programadas.  |
| 4                             | Fortalecer la evaluación de cumplimiento en la matriz legal en SST mediante la determinación de las actividades para su abordaje, tiempos, responsables y el control para su cumplimiento   |
| 5                             | Fortalecer la Matriz de Riesgos Operativos GR-NA-FM-014 V016 en la identificación de riesgos de acuerdo con los peligros asociados y establecidos en las “matrices de peligros”, como los de origen físico, ergonómico, biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros. |
| 6                             | Incluir el reglamento técnico y legal del PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial), con el objetivo de garantizar el cumplimiento normativo y mejorar la seguridad vial.   |
| 7                             | Ampliar los temas de capacitación en cultura vial, con el propósito de reducir incidentes de tránsito y mejorar la seguridad de los empleados.  |

Fuente: (Informe auditoria ICONTEC, 2024)

Ilustración 26 Resultados Auditorias 2024



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 7.10 Revisión por la Alta Dirección

De acuerdo con la planeación estratégica del SGI, en cumplimiento de la NTC ISO 45001:2018 y Decreto 1072/2015, se realiza la Revisión por la Alta Dirección en el III trimestre del 2025, allí la Entidad informa el desempeño del SGSST en la vigencia 2024-2025, se remite información relacionada con la gestión y participación del COPASST, comité de convivencia laboral, comité de seguridad vial y brigada de emergencia, también se reporta los avances, cumplimiento de indicadores de los planes y programas establecidos, y la mejora continua, con el objetivo de medir la eficacia del sistema, conforme a ello la Alta Dirección tomará las decisiones de acuerdo con 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.

## 7.11 Medición

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

Ilustración 27 Indicadores

| NOMBRE DEL INDICADOR                          | FRECUENCIA | FORMULA  | RESULTADOS 2024 |
|---|------------|--|-----------------|
| Frecuencia de accidentalidad                  | Mensual    | $(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$  | 0.36%           |
| Severidad de accidentalidad                   | Mensual    | $(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$ | 0%              |
| Ausentismo por causa médica                   | Mensual    | $(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$                         | 2%              |
| Proporción de accidentes de trabajos mortales | Anual      | $(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$            | 0%              |
| Prevalencia de la enfermedad laboral          | Anual      | $(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$                     | 0%              |

|                                     |            |  |      |
|-------------------------------------|------------|--|------|
| 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 | 0%   |
| Ejecución del plan                  | Trimestral | Número de actividades realizadas / número de actividades programadas * 100   | 100% |
| Implementación PVE                  | Anual      | Numero PVE diseñados / Numero PVE sugeridos en diagnósticos de salud) *100   | 100% |
| Evaluación requisitos legales       | Semestral  | No Requisitos Legales Cumplidos/Requisitos Legales Aplicables Identificados  | 99%  |

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 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.

Ilustración 28 Rubro SGSST

| Concepto   | 2025              |
|--|-------------------|
| Dotación brigadas de emergencias.                          | 12.201.000        |
| Intervención ambiente laboral GPTW - Riesgo Psicosocial    | 10.000.000        |
| Elementos de ergonomía y seguridad para puestos de trabajo | 20.513.000        |
| Exámenes médicos ocupacionales                             | 33.719.107        |
| Revisión y calibración equipos médicos - SG-SST            | 8.655.000         |
| Servicio de área protegida -Emermédica                     | 12.000.000        |
|  | <b>97.088.107</b> |

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 9. RESPONSABLES

Con el liderazgo y compromiso de la Alta Dirección, se designan por medio de memorando las personas responsables ante el SGSST, entre los cuales se encuentra el profesional de SST del Área de Talento Humano, jefe del 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, jefes y líderes de los procesos, quienes garantizarán la planeación, programación, ejecución, participación y evaluación de las actividades ejecutadas.

## 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

(De acuerdo al propósito del plan y según su necesidad, diligencie los siguientes campos)

Ilustración 29 Riesgos y controles

| RIESGO IDENTIFICADO  | IMPACTO | OPCIONES DE MANEJO/CONTROL  |
|--|---------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>R095 - incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</li> </ul>  | Medio   | <ul style="list-style-type: none"> <li>CO001 - Plan de divulgación</li> <li>CO008 - Indicadores de gestión</li> <li>CO025 - Plan de capacitación</li> <li>CO161 - Control a los planes y programas que exige la norma</li> <li>CO162 - Actualización y seguimiento de los programas</li> <li>CO216 - Promover la participación de los funcionarios en las actividades programadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>CO217 - Realizar oportunamente el reporte de las situaciones que puedan generar accidentes laborales o condiciones inseguras para los funcionarios del proceso</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de consciencia de las actividades a realizar dentro del marco de Seguridad y Salud en el trabajo</li> <li>Falta de una adecuada Sistematización o herramienta (software) que permita dejar la trazabilidad de actividades, presupuesto, condiciones de salud e indicadores del SG-SST.</li> <li>Garantizar el cumplimiento precontractual y contractual en los requisitos y supervisión de los bienes y servicios adquiridos para el SG-SST, de la entidad.</li> <li>Constantes cambios en la normativa que pueden afectar los procesos internos para el SG-SST.</li> </ul> |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicaciones en la web y sensibilizaciones por los diferentes medios de comunicación.</li> <li>Advantage como proveedor tecnológico.</li> <li>Apoyo por parte de la alta dirección a las necesidades del SG-SST</li> <li>Estudios e informes de las inspecciones realizadas por la ARL para las adecuaciones necesarias.</li> <li>Se cuenta con la certificación de la NTC ISO 45001 /2018.</li> <li>Implementar estrategias que permitan conocer con anticipación la legislación próxima a emitirse aplicable a la Entidad para el SG-SST.</li> <li>Contar con equipos certificados para soportar las operaciones de los procesos de manera segura</li> <li>Identificación evaluación y control de riesgos biológicos en la Entidad.</li> <li>Hacer uso de plataformas tecnológicas para Gestión del conocimiento y trazabilidad del proceso del SG-SST</li> <li>Fortalecimiento del plan ambiental en cumplimiento de la normativa</li> </ul> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento de los requisitos y servicios por parte de los proveedores.</li> <li>• Impacto en la operación por efectos de pandemias u otras enfermedades respiratorias o condiciones biosanitarias.</li> <li>• Caída o error de las herramientas donde se almacena información del SG-SST.</li> <li>• Incumplir los requisitos de ley en temas de separación en la fuente y lo contemplado en temas ambientales.</li> </ul> |  |  |
|---|--|--|

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2024)

## 12. SEGUIMIENTO

- Gerente General. – Alta Dirección
- Jefe del Área de Talento Humano - Responsable ante la Alta Dirección
- Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo Área de Talento Humano - responsable del SGSST.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Brigada de emergencia.
- Comité de Seguridad Vial.
- Oficina Control Interno.
- Entes de control - ARL - ICONTEC

Elaboró: 

Dixie Gisselle Ramirez Zambrano  
Área de Talento Humano

Revisó: 

Cr. Norman Manuel Rey Torres  
Jefe del Área de Talento Humano

Aprobó: 

Ricardo William Bendeck Acevedo:  
Subgerente Administrativo