



PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2019

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE COLOMBIA



INTRODUCCIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía implemento un modelo de Felicidad adaptándolo a una cultura de autocuidado, de esta manera se busca seguir fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mejorando así los Estilos de Vida y Trabajo Saludable, con el objetivo de mejorar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios, este Sistema se desarrolla mediante un proceso lógico y por etapas, de acuerdo al ciclo de PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), en donde se contempla la política, los objetivos y la identificación de peligros y riesgos a los cuales estamos expuestos en nuestro ambiente laboral y son controlados mediante actividades de promoción y prevención, que se desarrollan de acuerdo a las necesidades contempladas, estas actividades son evaluadas y auditadas en busca del mejoramiento continuo.

De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.1. Que define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y mediante la expedición de la Resolución 0312 de 2019 con las nuevas disposiciones de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que establece el Ministerio de trabajo.



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ECONOMÍA



CONTENIDO

1.	ALCANCE	4
2.	RESPONSABILIDADES	4
3.	RECURSOS	5
4.	MARCO NORMATIVO	6
5.	APARTADO CONCEPTUAL	7
6.	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
7.	OBJETIVOS	11
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	12
8.1	Análisis y Conclusiones de los Resultados de la Vigencia Anterior	12
8.2	Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos	13
9.	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	14
9.1	Sistema de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular	15
9.2	Sistema de Vigilancia epidemiológico Psicosocial	16
9.3	Promoción y Prevención - Estilos de Vida y Trabajo Saludable	18
10.	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	19
10.1	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia	19
10.2	Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)	19





11.	DESARROLLO DEL PLAN DE INDUCCION Y CAPACITACIÓN	20
11.1	Inducción	20



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE COLONIA



LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Recursos financieros	5
------------------------------------	---



LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	14
Figura 2.....	16
Figura 3.....	17



1. ALCANCE

El alcance de este plan de trabajo, se extiende a todos los trabajadores independientemente su forma de contratación o vinculación, dando cumplimiento a las actividades de los planes, programas y campañas de promoción de la salud y prevención de accidentes de trabajo, para fortalecer el ambiente laboral y fomento de la cultura de autocuidado, dando cumplimiento en lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

2. RESPONSABILIDADES

Dentro de las funciones asignadas a la Subgerencia Administrativa y a su vez al Área de Talento Humano un Profesional con licencia en SG-SST tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del plan Anual para la vigencia 2019.

2.1 Subgerencia Administrativa - Área De Talento Humano

- Diseñar y ejecutar el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con los procesos establecidos y la normatividad vigente.
- Formular y presentar las diferentes políticas, planes y programas para el desarrollo y cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los procesos establecidos.



3. RECURSOS

3.1 Recurso financiero

A continuación se efectuará un análisis de la gestión que sé que busca llevar a cabo para el año 2019, teniendo en cuenta los aspectos presupuétales, la ejecución de las actividades, el cumplimiento de los objetivos y el control de la gestión.

A continuación se relaciona la proyección para la vigencia 2019:

Tabla 1 Recursos financieros

ACTIVIDAD	VALOR
Deportes	\$ 24.000.000
Intervención batería riesgo psicosocial	\$ 30.212.664
Arl	\$ 50.000.000
Emermedica	\$ 21.500.000
Entrenador físico	\$ 10.000.000
TOTAL	\$ 140.712.664

Fuente: Elaboración propia

3.2 Recurso Humano

El recurso humano garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo. Se gestionaran todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de Factores de Riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo, la supervisión dinámica del COPASST y la asesoría de A.R.L.



3.3 Recurso Físico y Tecnológico

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cuenta con los equipos tecnológicos y físicos idóneos para el desempeño de las funciones de Seguridad y salud en el trabajo.

4. MARCO NORMATIVO

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

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



- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución No. 652 de 2012 Comités de Convivencia Laboral.
- 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 1111 de 2017, donde el Ministerio de Trabajo determina los Estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 0312 de Febrero de 2019, por la cual se deroga la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo Artículo 53 de la Constitución Política Nacional que establece la Obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el estado, de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran

5. APARTADO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), se han tenido en cuenta los conceptos que se definen a continuación:

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, causado o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también



daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Sistema General de Riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.



Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo: Organismo de seguimiento sobre las actividades de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y salud en el trabajo dentro de la Entidad.



Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Plan de emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

Sistemas de vigilancia epidemiológicos: Recopilación, análisis, interpretación y difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención, la vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de actividades de prevención.

Indicadores de estructura: Son las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la Entidad para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Indicadores de proceso: son las Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. A través de estos indicadores puede evaluarse el avance Sistema de Gestión.

Indicadores de resultado: Son las medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del Sistema de Gestión.

6. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía está comprometida en gestionar integralmente las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los funcionarios y contratistas, mediante actividades de promoción de la salud que prevengan las lesiones y enfermedades laborales, minimizando los peligros a través del control de los riesgos identificados en la Entidad, dando cumplimiento a la normatividad y demás requisitos aplicables, para la mejora continua del sistema.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivo General

Fortalecer la cultura de autocuidado en los funcionarios, mediante el control de riesgos y peligros identificados en la Entidad, con la ejecución de actividades de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales, mejorando el desempeño laboral, para el cumplimiento de la misión institucional.



7.2 Objetivos Específicos:

- Gestionar los controles establecidos de los riesgos identificados de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales.
- Ejecutar los programas de seguridad y salud en el trabajo mediante el control de las actividades que permitan prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Fomentar la cultura de autocuidado mediante las actividades de promoción de la salud y prevención de lesiones laborales.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de la normatividad vigente para la seguridad y salud en el trabajo y demás requisitos aplicable a la Entidad.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se elabora de acuerdo a las políticas institucionales y objetivo estratégico, que ubican al Talento Humano como el activo máspreciado, ya que son las personas que aportan al cumplimiento de la misión institucional, por lo que es importante la detección, recolección y análisis de acuerdo a los diagnósticos y condiciones de salud encontrados en la vigencia del 2018.

En Caja Honor, se ha desarrollado un diagnóstico de necesidades que comprende las siguientes etapas:

8.1 Análisis y Conclusiones de los Resultados de la Vigencia Anterior

El siguiente plan de trabajo se obtiene mediante el diagnóstico de la identificación de los riesgos y peligros existentes, también se tienen en cuenta los exámenes médicos ocupacionales periódicos con énfasis osteomuscular y optometría practicados a los



funcionarios de Caja Honor, los cuales nos indican diferentes diagnósticos sobre las condiciones de salud en la vigencia del 2018, dichos resultados se informaron a cada uno de los trabajadores mediante un oficio, indicando los controles respectivos por EPS a cada trabajador.

8.2 Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos

Conforme a lo estipulado por la normatividad vigente, la matriz de peligros es actualizada anualmente de acuerdo a los procesos, mediante la metodología GTC 45 y con asesoría de ARL POSITIVA, allí se determinan los controles para cada uno de los riesgos identificados.

Para la vigencia del 2019 los riesgos prioritarios a intervenir son Riesgo Biomecánico y Riesgo Psicosocial, se busca controlar y/o mantener los riesgos en medio (Condiciones de Seguridad, Riesgo Público y Físico), así mismo mantener los riesgos en bajo (Riesgo Químico, Biológico y Fenómenos Naturales), como lo muestra la siguiente gráfica.

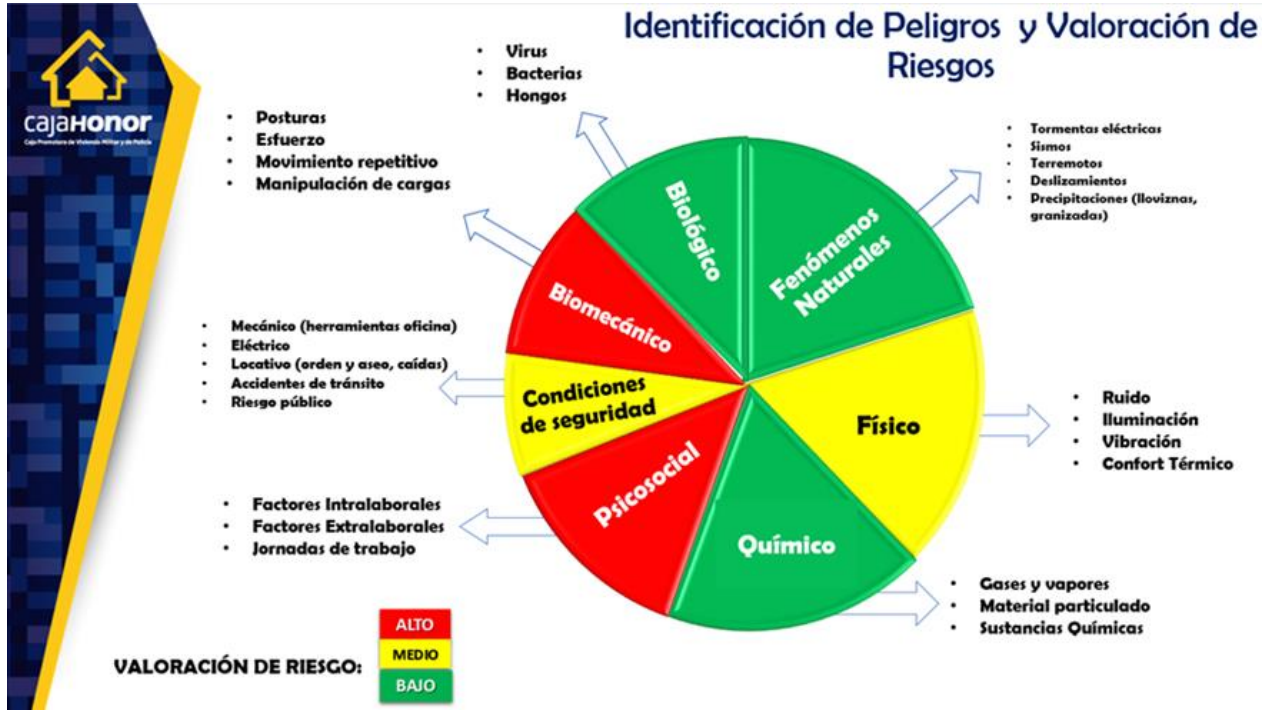


Figura 1.

Fuente: Elaboración autor

Para Caja Honor es muy importante el factor humano y con base en los resultados obtenidos adapta el Sistema bajo la normatividad vigente en dos grandes Programas de Medicina Preventiva y del Trabajo y Programa de Higiene y Seguridad Industrial, los cuales son proyectados y ejecutados por diferentes actividades en un periodo anual alineados a las políticas y al cumplimiento de los objetivos.

9. PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

En este programa se contemplan las actividades y los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos (SVE) a intervenir de acuerdo a los riesgos identificados, con el fin de promover Estilos de Vida y Trabajo Saludable y continuar con la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Para ello se organizan las siguientes actividades:



- Actualización y aprobación de profesiograma 2019
- Realización de Exámenes Médicos (ingreso, periódicos y de retiro)
- Actualización Informe de Condiciones de Salud
- Análisis estadístico de ausentismo.
- Investigación de accidentes y enfermedades laborales (si aplica).
- Capacitación, inducción y reinducción.

De acuerdo a los resultados obtenidos y respecto al informe de condiciones de salud, Surge la necesidad de implementar dos (2) Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos (SVE) Osteomuscular y Psicosocial.

9.1 Sistema de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular

En este sistema se Identifican las condiciones osteomusculares del personal operativo y administrativo, con el fin de conocer los principales signos y síntomas, mediante la aplicación de encuestas efectuadas individualmente y de acuerdo a los resultados obtenidos sobre condiciones de salud, se reporta un Sedentarismo del 52% y dolores músculo esquelético del 35%. Entre los 10 diagnósticos más frecuentemente encontrados se halló Trastornos de la Refracción (161 casos), Sobrepeso (102 casos), Dolor en articulación (39 casos). Debido a la presencia de patologías de origen músculo esquelético con este Sistema se busca analizar la relación de los diferentes factores en los individuos con la sintomatología encontrada y así orientar los objetivos de la intervención de los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos se establecen las siguientes actividades:

- Capacitación en Dolores Lumbares e Higiene Postural.
- Pausas Activas ergonómicas y mentales.
- Seguimiento a recomendaciones médicas.
- Inspecciones Puesto de Trabajo



- Acondicionamiento Físico – Jornadas deportivas

9.2 Sistema de Vigilancia epidemiológico Psicosocial

En la vigencia del 2018, se procedió a evaluar doscientos cincuenta (250) colaboradores, durante los meses de octubre y noviembre conforme a la normatividad vigente Resolución 2646 de 2008, aplicando la batería de Riesgo Psicosocial que consiste en Identificar, evaluar, intervenir y monitorear los riesgos intralaborales, extralaborales y Manejo de estrés para evitar la generación de enfermedades relacionadas. Los resultados de la medición en términos de cobertura, cumplimiento y prevalencia, son los siguientes:

Núm.	DESCRIPCIÓN	PROGRAMACION (número de trabajadores o actividades)	Porcentaje de cumplimiento	de cobertura /
1	Presentación gerencial	1	100%	
2	Revisión documental	1	100%	
3	Sensibilización y Consentimientos informados	250	92%	
4	Ficha de datos generales	250	92%	
5	Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma A y B	250	92%	
6	Cuestionario de factores de riesgo Extralaboral	250	92%	
7	Cuestionario de estrés	250	92%	
8	Entrevistas	44	175%	
9	Grupos focales	8	87.5%	
10	Análisis de puesto	0		NA
11	Casos sospechosos (prevalencia)		18%	
12	Pruebas de personalidad	13	100%	

Figura 2.

Fuente: Elaboración autor



En los resultados se obtiene que la población con sintomatología media, alta o muy alta corresponde al 63%, frente un 47% de población que manifiesta niveles de exposición medios altos y muy Altos por intralaboral y un 60% por extralaboral, como se relaciona en la siguiente gráfica:



Figura 3.

Fuente: Elaboración Autor

Considerando los anteriores resultados y el análisis realizado en el transcurso de la evaluación y dado que el promedio nivel de riesgo es de 56.1%, se implementará un programa de vigilancia epidemiológica, debido a los resultados de Riesgo Psicosocial, En este sentido se gestionara a partir de la siguiente priorización:

- Demandas cuantitativas
- Características de liderazgo
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades
- Control y autonomía sobre el trabajo
- Relaciones sociales en el trabajo



Priorizando las siguientes dimensiones se ejecutaran las siguientes actividades:

- Manejo de Estrés
- Identificación e intervención de casos sospechosos.
- Acondicionamiento Físico.
- Innovación en PNL (Programación Neurolingüística)
- Innovación para Conciliar vida-trabajo.
- Innovación para el liderazgo
- Estrategias de innovación para Manejo del Cambio
- Sana Convivencia
- Acoso Laboral
- Manejo de Emociones

9.3 Promoción y Prevención - Estilos de Vida y Trabajo Saludable

De acuerdo a los resultados entregados en el informe de condiciones de salud, se evidencia que el 40% de los trabajadores presentan peso normal para la talla, mientras que el 49% presenta sobrepeso y el 10,5% algún grado de obesidad, también se encontró que un 5% tiene el hábito de fumar.

- Estilos de Vida y Trabajo Saludable
- Jornadas Deportivas
- Alimentación Saludable
- Prevención Enfermedades Cardiovasculares
- Tamizaje cardiovascular



- Divulgación de Política de alcohol, drogas y sustancias Psicoactivas.
- Tips sobre el cuidado visual

10. PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

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

10.1 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia

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

- Inspecciones de Seguridad.
- Actualización plan de emergencia.
- Conformación Brigada de emergencia.
- Simulacros de emergencias.
- Capacitación y dotación de la brigada.
- Indicadores.

10.2 Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

Se coordinará con el Área de Servicios Administrativos la divulgación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).



11. DESARROLLO DEL PLAN DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

11.1 Inducción

El proceso de inducción y capacitación se integra con el plan de capacitación de la Entidad, se inicia con el proceso de inducción, determinante para lograr la integración del nuevo funcionario con sus compañeros de trabajo y su ambiente laboral, se brinda información respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en donde se explican conceptos sobre:

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

11.2 Capacitación

El programa de capacitación se presenta para lograr los objetivos, en concordancia con las normas establecidas en la Entidad y con el objeto de continuar con una cultura de autocuidado, se organizan diferentes capacitaciones como talleres, charlas,



conferencias, entre otros, el cual busca promover y fortalecer los Estilos de Vida y de Trabajo Saludable de los funcionarios.

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

Por otro lado Caja Honor, ejecuta capacitaciones por medio de los equipos de aprendizaje, tanto de manera presencial como de manera virtual transmitiendo y gestionando el conocimiento, cuyo cronograma será administrado para garantizar pertinencia de cada capacitación.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para realizar un adecuado seguimiento y evaluación a las actividades planteadas y aprobadas para el 2019, Caja Honor ha destinado los siguientes indicadores de Gestión.

Ejecución:

Número de actividades propuestas por plan de trabajo/ número de actividades ejecutadas * 100

Accidentes Laborales.

- Frecuencia de accidentalidad.
- Severidad de accidentalidad.
- Proporción de accidentes de trabajos mortales.
- Prevalencia de enfermedad laboral.



- Incidencia de enfermedad laboral.
- Ausentismo por causa médica.

Este plan se ajustará de acuerdo a la necesidad de la Entidad y los cambios producidos en el proceso.

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición.

General (RA) LUIS FELIPE PAREDES CADENA
Gerente General

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