

PLAN ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

**INSTITUTO DE PLANIFICACION Y PROMOCION DE
SOLUCIONES ENERGETICAS PARA LAS ZONAS NO
INTERCONECTADAS
2024**

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	POLÍTICA SIG.....	3
3	OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO.	3
3.1	Objetivo General.....	3
3.2	Objetivos Específicos SST	4
4	ALCANCE.....	4
5	DEFINICIONES	4
5.1	EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO:	6
6	NORMATIVIDAD	8
6.1	NORMATIVIDAD EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
6.2	RESOLUCION 0312 DE 2019	9
7	PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	9
7.1	RESULTADOS EVALUACIÓN POR CICLO DEL SG-SST.....	9
7.2	CONDICIONES DE SALUD DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CONTRATISTAS 10	10
7.3	ÍNDICE GENERAL DE AUSENTISMO PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023.....	12
7.4	RESUMEN DE RIESGOS Y PELIGROS	12
7.5	PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS:.....	14
7.6	ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD.....	14
8	ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	16
8.1	OBLIGACIONES	18
8.2	RESPONSABLE.....	18
8.3	RECURSOS.....	18
8.4	INDICADORES Y METAS:.....	20
8.4.1	INDICADOR DE SEGUIMIENTO A CONTRATOS EN EL COMPONENTE DEL SG-SST.	20
8.4.2	INDICADORES SATISFACCIÓN Y EVALUACIÓN DEL SG-SST&BS.....	21
8.5	COMUNICACIÓN	21
8.5.1	INDICADORES DE CAPACITACIÓN	22
9	EVALUACIÓN DEL SGSST DE LA VIGENCIA 2023:.....	22
10	RESULTADO MEDICION DE BATERIA DE RIESGO PSICOLABORAL	24
10.1	RECOMENDACIONES:	27
11	CONCLUSIONES:.....	28

12 PLAN DE CAPACITACIÓN Y CRONOGRAMA: 29

1 INTRODUCCIÓN

El Instituto de Planificación y Promoción de soluciones energéticas para las zonas no interconectadas IPSE- como lo establece en su política de seguridad y *"A partir de la información confiable, estructuraremos e implementemos soluciones energéticas efectivas y duraderas, amigables con el medio ambiente, impulsando esquema empresariales, con la participación de las comunidades beneficiarias dinamizando el desarrollo sostenible, mitigando el cambio climático y creando oportunidades para una mejor calidad de vida en la Colombia No Interconectada"*

Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece, la planificación, de actividades en cada uno de los procesos, dentro de las actividades contempladas para el respectivo desarrollo tenemos, el plan de trabajo anual e, el cual incluimos aquellas tareas puntuales a desarrollar durante el año.

Dentro de la legislación colombiana tenemos en el **Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015**. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. **Numeral 7**. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo Anual, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas.

2 POLÍTICA SIG

El IPSE promueve soluciones energéticas sostenibles en las comunidades de las ZNI como factor de equidad con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad, mejorando continuamente los procesos, teniendo en cuenta la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación; en condiciones de trabajo seguro y saludable, previniendo y controlando los riesgos y peligros para las partes interesadas, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable a las actividades que desarrolla y otros requisitos que la organización suscriba.

3 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

3.1 Objetivo General

Promover la salud y seguridad de los servidores públicos y las partes interesadas del IPSE, previniendo y controlando los factores de riesgos y peligros asociados al trabajo mediante

las actividades planeadas y desarrolladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto.

3.2 Objetivos Específicos SST

- Implantar actividades de tipo preventivo para minimizar la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que produzcan en los funcionarios y partes interesadas de la entidad, incapacidad, invalidez y/o muerte.
- Desarrollar programas de capacitación continuada fundamentados en la sensibilización, prevención, mitigación y control de los factores de riesgos y peligros presentes en el ambiente laboral.
- Desarrollar los subsistemas de medicina preventiva y del trabajo apoyados en un prestador de servicios externo (contratista en salud en el trabajo), coordinando y optimizando los recursos y servicios dispuestos por la Administradora de Riesgos Laborales - A.R.L.
- Estructurar las actividades de los subsistemas de higiene industrial que permitan la detección, medición, tabulación y control de los factores de riesgo físico, químico y biológico que puedan convertirse en potencializadores de enfermedades de tipo general y laboral.

4 ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todos los colaboradores de las sedes, áreas y procesos del Instituto de Planificación de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas.

5 DEFINICIONES

ACCIDENTE DE TRABAJO (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, 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, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. **(Ley 1562 de 2012, artículo 3).**

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).**

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).**

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).**

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).**

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**

Planificar: Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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 **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).**

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 quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus

correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; e) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**.

CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**.

CONTROLES DE INGENIERÍA PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**.

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**.

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**.

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo **(Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)**.

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo OCUPACIONALES.

5.1 EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO:

Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las

anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

HIGIENE INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores (**Art. 9. Decreto 614 de 1984**).

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

INCIDENTE DE TRABAJO: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos (**Resolución 1401 de 2007**).

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas (**Art. 9. Decreto 614 de 1984**).

MEDIDAS DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes (**GTC 45 de 2012**).

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

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 estos (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (**Art. 9. Decreto 614 de 1984**).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (**Ley 1562 de 2012, artículo 1**).

SUSTITUCIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

TAREAS DE ALTO RIESGO: Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Son los trabajos en altura, trabajos eléctricos, trabajos en caliente y espacios confinados, que presentan un alto grado de riesgo para los trabajadores que los realizan, y necesitan de un permiso de trabajo para poder ejecutarlos.

VALORACIÓN DEL RIESGO: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (**Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6**).

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo (**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**).

6 NORMATIVIDAD

6.1 NORMATIVIDAD EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECRETO 1072 DE 2015:

Regula el diseño e implementación de los SG-SST y describe los estándares mínimos del SG SST.

6.2 RESOLUCION 0312 DE 2019

Regula el diseño e implementación de los SG-SST, Describe los estándares mínimos del SG SST.

7 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas -IPSE-, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y por parte del empleador, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

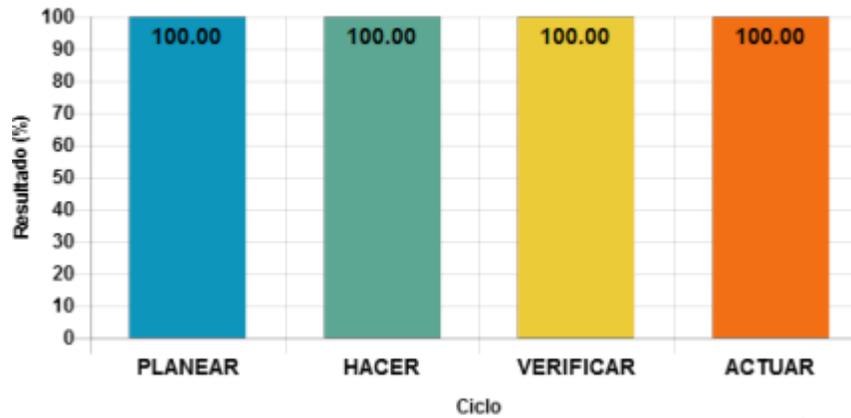
- Política SIG.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

7.1 RESULTADOS EVALUACIÓN POR CICLO DEL SG-SST.

Positiva Compañía de Seguros S.A., certificó que el IPSE, afiliada en el ramo de riesgos laborales, aplicó el 30/12/2023 la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, conforme a la Resolución 0 312 del 2019, obteniendo un resultado del 100%, ACEPTABLE.

CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL CICLO OBTENIDO
PLANEAR	25,00%	25,00%	100,00%
HACER	60,00%	60,00%	100,00%
VERIFICAR	5,00%	5,00%	100,00%
ACTUAR	10,00%	10,00%	100,00%
TOTAL	100%	100,00%	100,00%

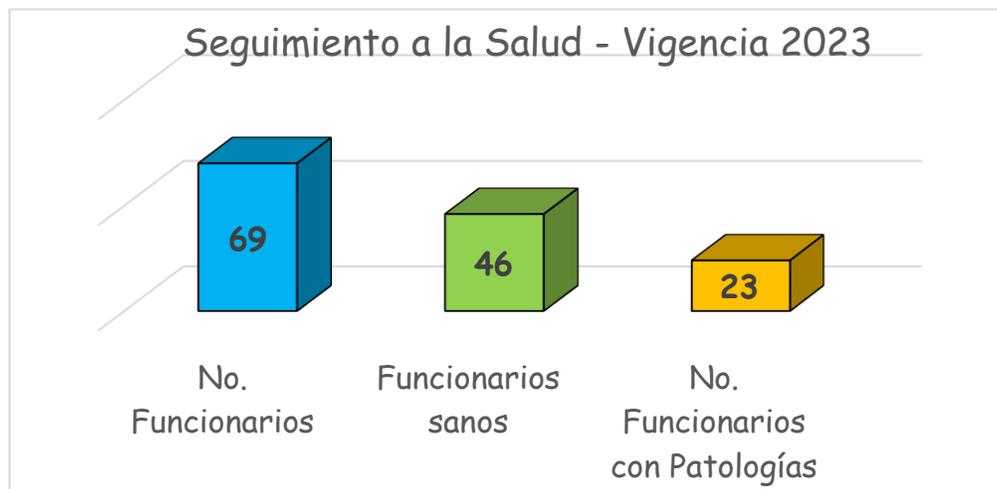
Resultados Evaluación por Ciclo



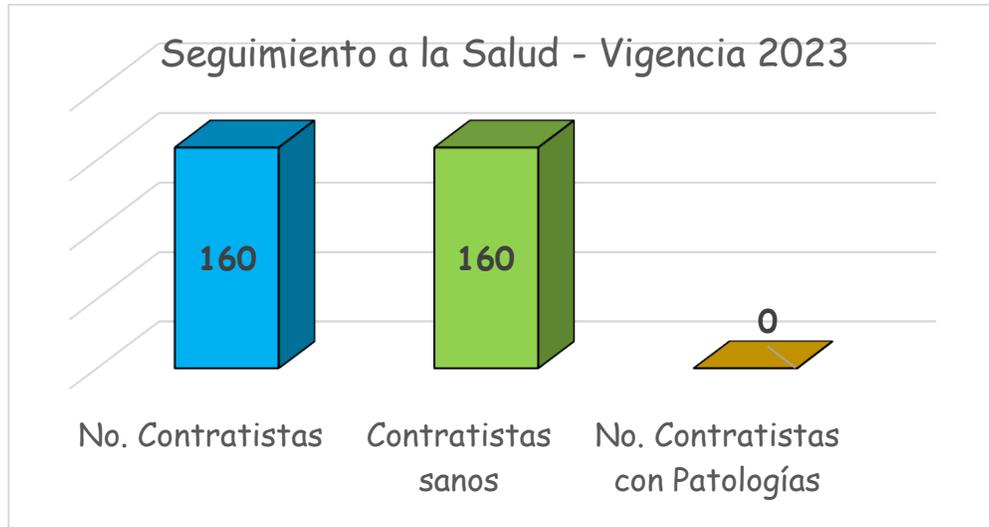
Las actividades a desarrollar de acuerdo a los resultados obtenidos, serán ejecutadas por el IPSE como parte de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

7.2 CONDICIONES DE SALUD DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CONTRATISTAS

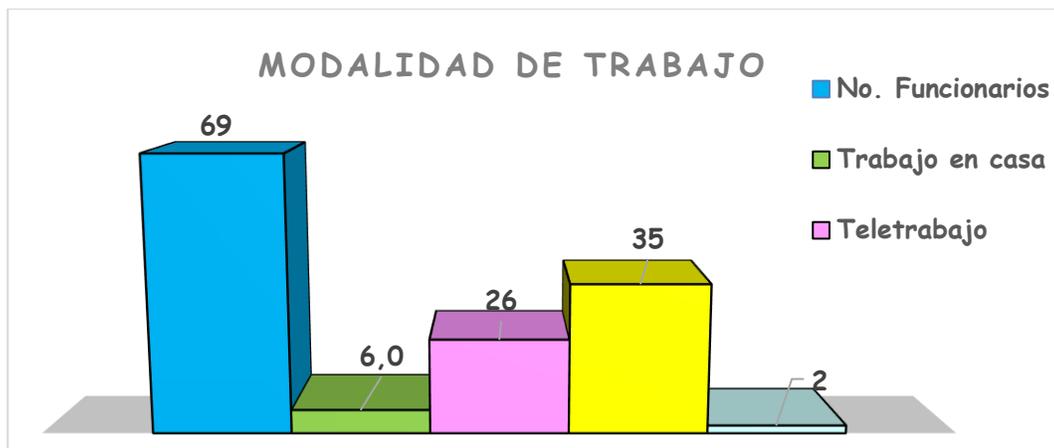
En las condiciones de salud de los funcionarios IPSE, se encontraron 46 sanos y 23 con patologías.



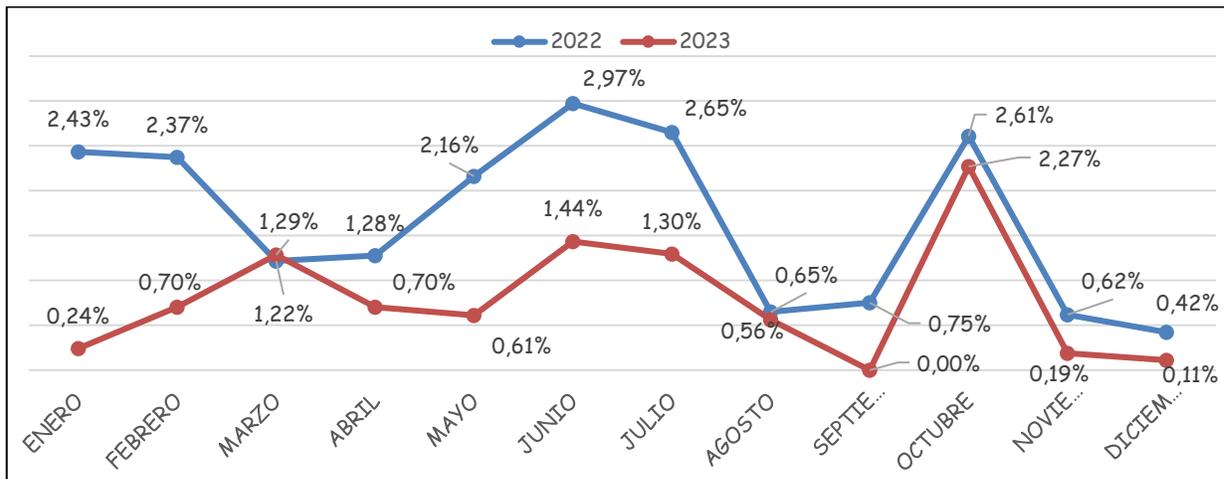
En el caso de los colaboradores del IPSE, se identificó que, de los 160 contratistas, 160 no presentan patologías.



Además, se hizo seguimiento a las diferentes modalidades de trabajo de los funcionarios, en las cuales se identificó que: el 51% de los funcionarios cuenta con horario flexible, el 38% tiene teletrabajo, el 9% cuenta con trabajo en casa y el 3% tiene trabajo en alternancia. Es decir, el 100% de los funcionarios cuenta al menos una modalidad de trabajo.



7.3 ÍNDICE GENERAL DE AUSENTISMO PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023



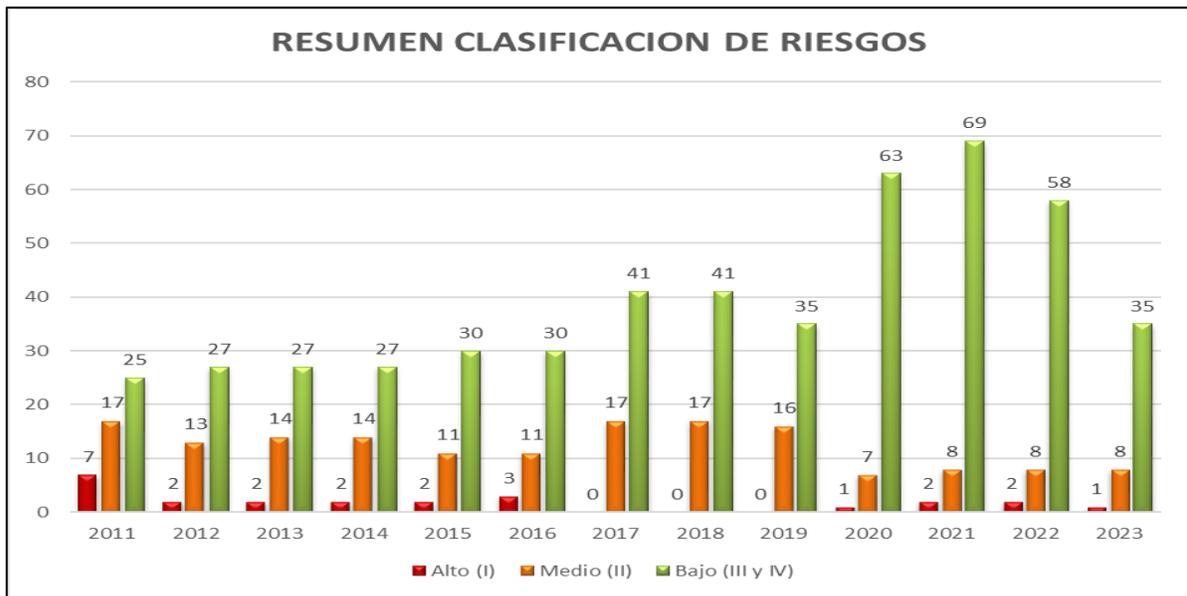
Análisis:

Se puede apreciar una disminución del índice de ausentismo, en la mayoría de meses del año 2023 con respecto al año 2022. Lo cual indica que los programas de prevención de riesgos, han sido efectivos en la presente vigencia.

En el mes de diciembre del 2023 se perdió el 0.11% de los días programados de trabajo por incapacidades médicas de todos los servidores públicos, lo anterior, comparado con el mismo mes en la vigencia 2022, se presentó una disminución del 0,31% de incapacidades médicas de los servidores públicos, prevaleciendo las enfermedades generales.

7.4 RESUMEN DE RIESGOS Y PELIGROS

La fuente de peligro que se encuentra con un nivel de riesgo alto, es el público, debido a los desplazamiento terrestre, aéreo, fluvial y marítimo. Así mismo, las fuentes de peligro que se encuentran con un nivel de riesgo medio, son de origen psicosocial, biológico y ergonómico.



Se puede evidenciar que del año 2019 al 2020 hubo un incremento en el nivel de riesgo alto, debido a la situación de pandemia cuya fuente de peligro fue "exposición a agentes biológicos como virus SARS-COV-2". Así mismo, se incrementó el número de actividades con nivel de riesgo bajo (III y IV). Sin embargo, se ve reflejada una disminución en el nivel de riesgo medio (II) a bajo (III y IV) debido a las actividades implementadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Del año 2022 a 2023 se puede apreciar una minimización en el nivel de riesgo alto, debido a que el COVID según la normativa actual pasó de ser un riesgo alto a un riesgo medio. Además, debido a las diferentes campañas realizadas por el SG-SST&BS, tales como: folletos, piezas comunicativas, pausas activas e incentivos, se logró reducir el nivel de riesgo psicosocial a bajo, cuya fuente de peligro es el "Ritmo de Trabajo / Carga Laboral".

NR	SIGNIFICADO EXPLICACIÓN	
I	No aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis mas preciso lo justifique

Se realizó un conteo y clasificación del nivel de riesgo según el grupo de trabajo y factor de riesgo. A partir del cual se puede identificar que, en la entidad se realizan un total de 421 actividades con diferentes factores de riesgo, los más representativos son los de tipo locativos, públicos y biomecánico; 394 de estas actividades corresponden a niveles de riesgo tres y cuatro (70% y 24%), los cuales se han determinado como niveles de riesgo mejorables y aceptables.

Según el conjunto de matrices de peligros elaboradas a partir de las normas y condiciones propuestas, en los diferentes grupos de trabajo de la entidad se estableció que un 6.85% de

las actividades dispuestas de la entidad, se encuentran en un nivel de riesgo que indica que requieren de una acción inmediata por tratarse de situaciones críticas.

Además, se identificaron adquisiciones que ayudaron en la minimización del efecto de fuentes de peligro:

- Filtros purificadores.
- Chalecos salvavidas automáticos.
- Mantenimiento del Gimnasio
- Elementos de Protección Personal.
- Elementos para la Brigada
- Curso de Rescate y Supervivencia

7.5 PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS:

Para la vigencia 2023, se desarrolló el Simulacro de Evacuación físicamente, se realizó el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, con el ánimo de mantenerlo actualizado de acuerdo a las condiciones actuales que se están presentando.

La política de SG-SST es apropiada para la naturaleza, escala y controles de los riesgos de las partes interesadas. Incluye el cumplimiento de los requisitos legales, se encuentra documentada, implementada, mantenida y aprobada por la Alta Dirección.

Se concluye que el IPSE cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que contempla las etapas establecidas por el Decreto 1072 de 2015: Planear, Hacer, Verificar y Actuar, lo que le ha permitido gestionar adecuadamente los peligros y riesgo identificados, establecer y cumplir el compromiso de la Política del Sistema de Gestión integrado.

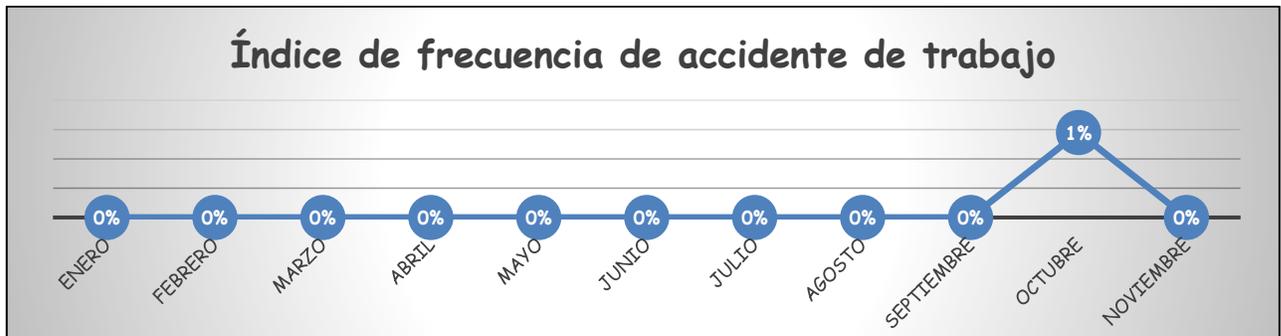
De acuerdo al informe de auditoría interna del SGSST realizado por la ARL, El SG-SST, cumple con los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015 y ha sido bien adaptado a las actividades y procesos del IPSE. La gestión de seguridad y salud en el trabajo, requiere personal con las competencias necesarias para el seguimiento y control de las actividades que se planifican cada año.

Es evidente la buena estructura del control documental y la gestión de los riesgos para el manejo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. No se identificaron no conformidades.

7.6 ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD.

A lo largo del año 2023, se evidencia que se presentó solamente un (1) accidente laboral y se evidencia que, en identificación de peligros y evaluación de riesgos, se están generando los procesos indicados teniendo una mejora continua.

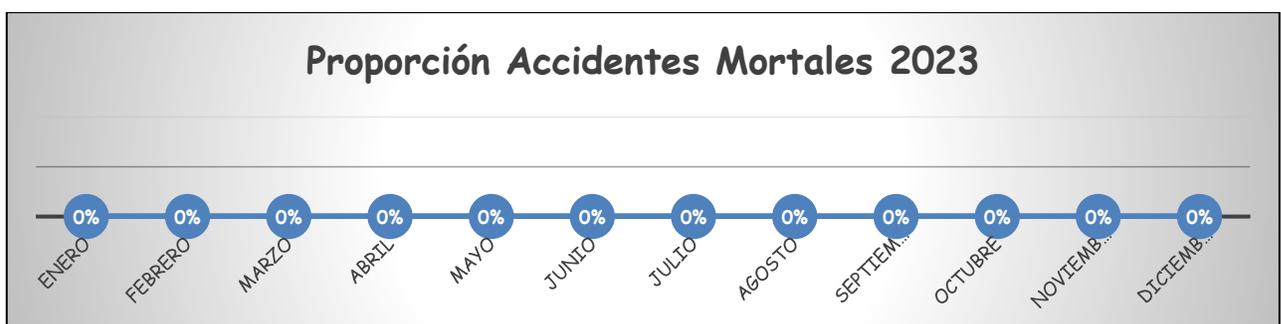
Se puede observar que únicamente en el mes de octubre, se presenta un incremento del índice de frecuencia de accidente de trabajo, siendo de tan solo el 1%.



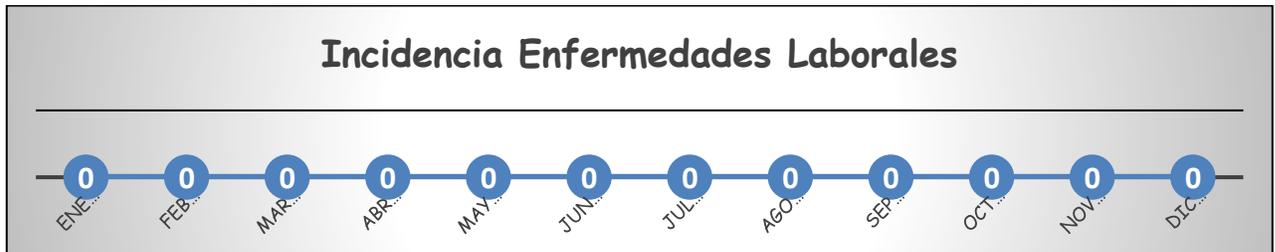
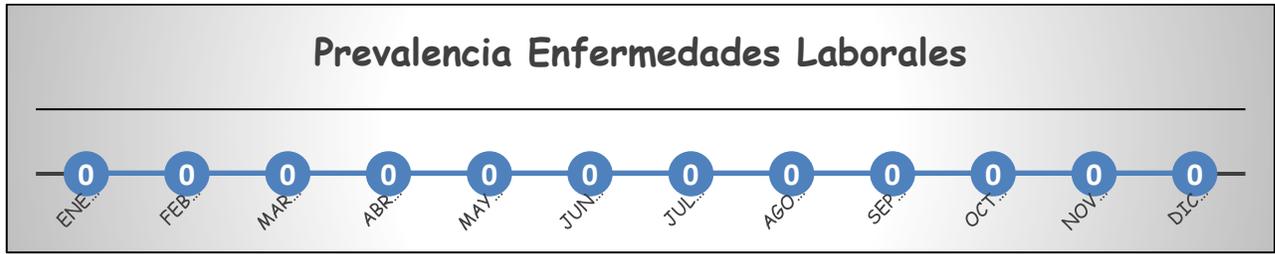
En el año 2023, se dieron siete (7) días de incapacidad, por accidente laboral, teniendo como porcentaje de severidad de accidentalidad del 20% únicamente para el mes de octubre, para el resto del año dicho porcentaje se mantuvo en cero (0), tal y como se indica en la siguiente figura:



En el año 2023, no se presentó ningún accidente laboral mortal, manteniendo la proporción de accidentes mortales en cero (0).



Además, no se reportaron casos que deban ser considerados como enfermedad de origen laboral, ni tampoco casos que deban ser considerados como enfermedad de origen laboral en la vigencia 2023, tal y como lo indican las siguientes figuras:



8 ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes del instituto, en cumplimiento de los estándares mínimos.

PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - VIGENCIA 2024																	
OBJETIVO DEL SGSST&BS:		Contribuir al fortalecimiento de las condiciones de trabajo seguro, saludable y de bienestar de los servidores públicos del IPSE, y las partes interesadas, previniendo los peligros, controlando los riesgos de seguridad, salud en el trabajo y favoreciendo el clima laboral.															
NOMBRE DEL PROCESO LIDER		SGSST		FINALIZADA													
FECHA DE INICIO		NOHORA HILDA PEDRAZA ROZO		EN PROCESO													
FECHA DE FINALIZACIÓN		4-ene-24		SIN EMPEZAR													
		30-dic-24		PERMANENTE													
CICLO PHVA	PLAN DE ACCIÓN	No.	TAREAS	ESTADO ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PORCENTAJE DE AVANCE
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	1	Actualizar la matriz legal Matriz de riesgos y peligros, definición de controles priorización de los peligros de los procesos.	SIN EMPEZAR									X				0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	2	Actualización de los documentos del SGSST&BS en cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a las fechas definidas para entregar a Planeación Institucional.	SIN EMPEZAR						X							0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	3	Planificación y Desarrollo de la Auditoria Interna del SGSST con el COPASST	SIN EMPEZAR		X											0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	4	Logística y preparación de Revisión del SGSST por parte de la Alta Dirección	SIN EMPEZAR												X	0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	5	Revisión para la Medición de indicadores del SGSST	SIN EMPEZAR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	6	Elaboración de la Presentación, del resultado vigencia 2023 para la Rendición de Cuentas	SIN EMPEZAR	X												0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	7	Definir actividades de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad	EN PROCESO	X												0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	8	Planeación de las Actividades a desarrollar en el SGSST vigencia 2024	EN PROCESO	X												0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	9	Elaborar Plan de Capacitación del SGSST para la vigencia 2024 en coordinación con la ARL.	EN PROCESO	X												0%
PLANEAR	GESTION ADMINISTRATIVA	10	Realizar la planeación de las actividades vigencia 2024	SIN EMPEZAR	X												0%
HA CER	CONVENCIA LABORAL	11	Reuniones Trimestrales del Comité de Convención Laboral y elaboración de actas.	SIN EMPEZAR	X			X			X				X		0,0%
HA CER	CONVENCIA LABORAL	12	Campañas mensuales a través de Intranet.	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	CONVENCIA LABORAL	13	Capacitación Resolución de Conflictos y POSIBLES CASOS DE ACOSO LABORAL.	SIN EMPEZAR		X											0%
HA CER	CONVENCIA LABORAL	14	Capacitación por áreas en Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.	SIN EMPEZAR					X								0%
HA CER	CONVENCIA LABORAL	15	Capacitación Habilidades Bandas	SIN EMPEZAR												X	0%
HA CER	HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL, GESTIÓN DE EMERGENCIAS	16	Capacitaciones Para la Brigada de Emergencia	SIN EMPEZAR					X			X					0%
HA CER	HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL, GESTIÓN DE EMERGENCIAS	17	Inspecciones Planeadas de Botiquines	EN PROCESO			X			X			X			X	0%
HA CER	HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL, GESTIÓN DE EMERGENCIAS	18	Capacitación en pista de Entrenamiento para la brigada	SIN EMPEZAR							X						0%
HA CER	HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL, GESTIÓN DE EMERGENCIAS	19	Inspecciones Planeadas de Vehículos	EN PROCESO			X			X			X			X	0%
HA CER	HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL, GESTIÓN DE EMERGENCIAS	20	Inspecciones Planeadas de Extintores	EN PROCESO			X			X			X			X	0%

HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	46	Realización de inspecciones con participación del COPASST	PERMANENTE			X			X			X				X	0%	
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	47	Reporte de incidentes de trabajo	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	48	Reporte de accidentes de trabajo.	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	49	Investigación de accidentes de trabajo.	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	50	Registrar, caracterizar y analizar la accidentalidad	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	51	Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	52	Realizar seguimiento a las recomendaciones y/o restricciones medico laborales	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	53	Ejecución del protocolo de bioseguridad	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	GESTION ADMINISTRATIVA	54	Indicadores del SG-SST&BS	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
HA CER	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	55	Realización de las diferentes actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
VERIFICAR	SEGUIMIENTO SGSST CONTRTACION DEL IP SE.	56	Verificar el cumplimiento de los compromisos en SGSST por parte de los contratistas a través de la revisión de expedientes de los contratos, informes presentados por los contratistas; y verificación en campo para proyectos seleccionados mediante comisiones de servicios; a través de actas y matriz de seguimiento.	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
VERIFICAR	GESTION ADMINISTRATIVA	57	Realización de auditoria anual	SIN EMPEZAR										X				0%	
VERIFICAR	HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL, GESTIÓN DE EMERGENCIAS	58	Verificación de la eficacia del plan de emergencias	SIN EMPEZAR				X										0%	
VERIFICAR	GESTION ADMINISTRATIVA	59	Revisión del SG-SST, por parte de la Alta Dirección	SIN EMPEZAR													X	0%	
VERIFICAR	GESTION ADMINISTRATIVA	60	Revisión de auditorias con el COPASST	SIN EMPEZAR					X									0%	
ACTUAR	GESTION ADMINISTRATIVA	61	Realización de mejora continua del SG-SST	PERMANENTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0%
ACTUAR	GESTION ADMINISTRATIVA	62	Definición de acciones preventivas y correctivas con base en el resultado de la auditoría interna del SG-SST	SIN EMPEZAR			X											0%	
ACTUAR	GESTION ADMINISTRATIVA	63	Definir acciones de mejora como resultado de la revisión por parte de la alta Dirección	EN PROCESO	X	X												0%	
ACTUAR	GESTION ADMINISTRATIVA	64	Definir acciones de mejora con base en la investigación de accidentes de trabajo	EN PROCESO	X	X												0%	
ACTUAR	GESTION ADMINISTRATIVA	65	Elaboración de un plan de mejoramiento, implementación de acciones preventivas y correctivas, solicitadas por autoridades y ARL	EN PROCESO	X	X												0%	

8.1 OBLIGACIONES

Es obligación del IPSE la protección de la seguridad y salud de los colaboradores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en el instituto a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.

8.2 RESPONSABLE

La persona encargada de coordinar cada una de las actividades del Plan Anual de Trabajo, será el responsable de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en constante acompañamiento de los miembros del Comité de COPASST, Convivencia Laboral, la Alta Dirección, y los Colaboradores los cuales deberán cumplir con las responsabilidades descritas en el SG-SST.

8.3 RECURSOS

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios

para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que el responsable de seguridad y salud en el trabajo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- a. **Recurso humano.** Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social
 - Miembros del COPASST.
 - Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
 - Miembros de la Brigada de emergencia.
 - Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- b. **Recurso Técnico.** Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. **Financiero.** Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que el IPSE identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Gestionará con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la alta dirección los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de seguridad industrial y evaluación de riesgo psicosocial, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente a través de los profesionales a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, inspección, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de la entidad.

Adicionalmente, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo a la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

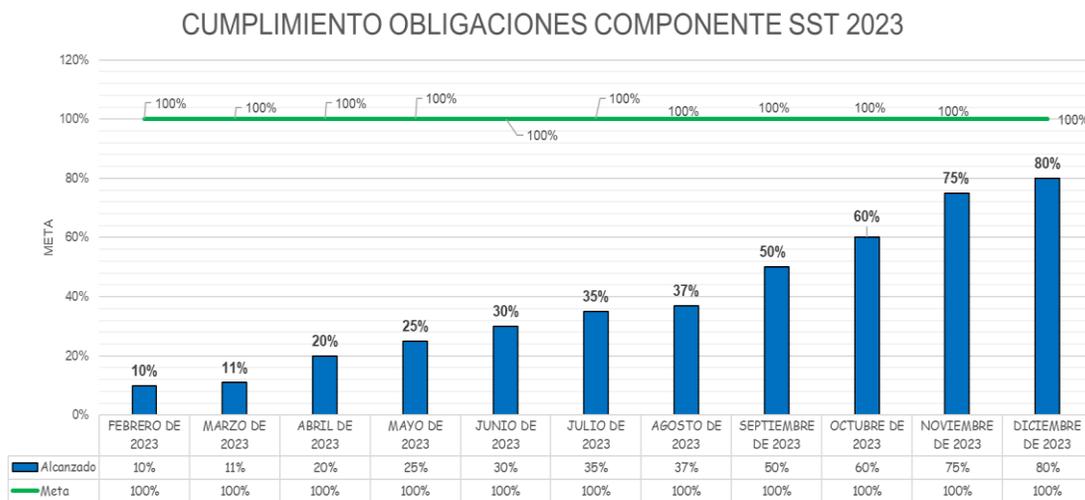
Los recursos para el Plan de Trabajo en el IPSE, están sujetos al presupuesto asignado por la Alta Dirección.

8.4 INDICADORES Y METAS

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran específicos en la respectiva matriz de indicadores.

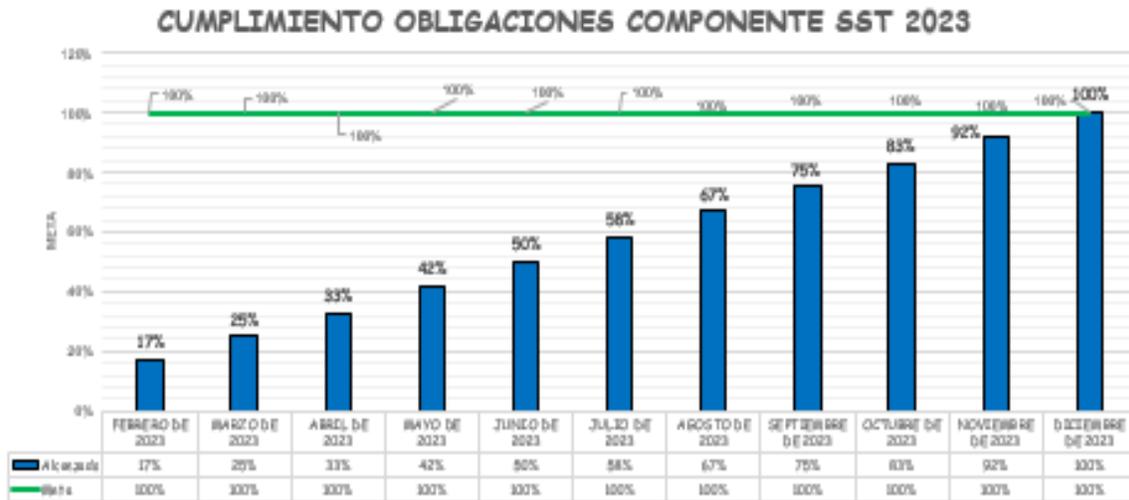
No	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PERIOD.	UNIDAD DE MEDIDA	META	ALCANZADO												ANÁLISIS	
						Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1	Frecuencia de accidentalidad	Permite calcular la cantidad de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes en la entidad	Mensual	# Accidentes	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	1	0	0	Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes de Octubre, se presentaron 1 accidentes laborales.
2	Severidad de Accidentalidad	La severidad está dada por la cantidad de días perdidos por concepto de accidentes laborales.	Mensual	# Días perdidos	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	7	0	0,0	Por cada 100 trabajadores que laboraron el mes de octubre, se perdieron 7 días por accidentes de trabajo.	
3	Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	Anual	% Accidentes	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	En el año 2023, de enero 1 enero al 20 de Noviembre se han presentado 0 (0)% de accidentes de trabajo fueron mortales.	
4	Prevalencia Enfermedad Laboral	Cantidad de casos de enfermedad laboral por cada 100.000 trabajadores durante el periodo	Anual	# Casos de enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Por cada 100.000 trabajadores existen 0(cero) casos de enfermedad laboral en los periodos de enero a 20 de Noviembre 2023.	
5	Incidencia de la enfermedad laboral	Permite determinar que por cada 100.000 trabajadores, existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo	Anual	# Casos nuevos de enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Por cada 100.000 trabajadores existen 0 (cero) casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo de enero a 20 Noviembre de 2023.	
6	Ausentismo por causa médica	Porcentaje de pérdida de días programados de trabajo al mes por incapacidad médica.	Mensual	% Pérdida de días programados de trabajo	0%	0,24%	0,70%	1,29%	0,70%	0,61%	1,44%	1,20%	0,56%	1,08%	2,27%	0,19%	0,11%	En el mes de Diciembre se perdió 0,11% de días programados de trabajo por incapacidad. Comparado con el año anterior disminuyó el accidente laboral debido a que en la vigencia 2022 se perdió el 0,42%.	

8.4.1 INDICADOR DE SEGUIMIENTO A CONTRATOS EN EL COMPONENTE DEL SG-SST.



A la fecha, se observa un cumplimiento en el componente SST del 80%, por parte de los contratistas, esto debido a que algunos contratistas han realizado la correspondiente

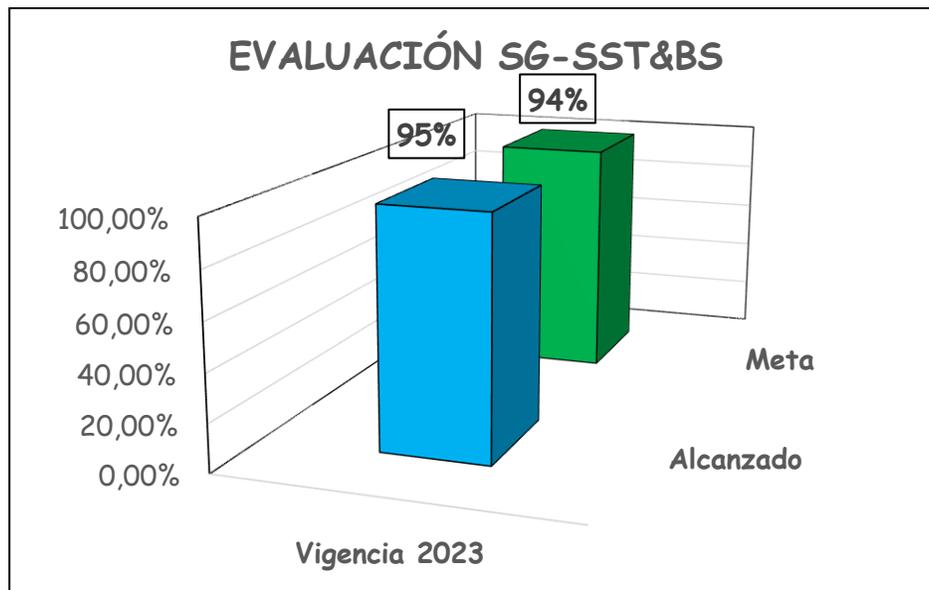
entrega de los informes mensuales de septiembre, octubre y noviembre. Otros han entregado informes de los meses de septiembre y octubre de 2023.



Se puede observar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social, realiza un seguimiento continuo al componente SST de los contratos, para la vigencia 2023 se logró un porcentaje del 100% de cumplimiento por parte del grupo.

8.4.2 INDICADORES SATISFACCIÓN Y EVALUACIÓN DEL SG-SST&BS

La gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la vigencia 2023 se logró un 95% en la satisfacción de los servidores públicos y un 100% en el cumplimiento, sumando todas las fases del ciclo PHVA, a través de la ARL.



8.5 COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se comunican a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través del procedimiento del grupo de comunicación, incluyendo socializaciones y capacitaciones, en los diferentes medios como el intranet.

8.5.1 INDICADORES DE CAPACITACIÓN

El programa de capacitación e inducción del SGSST ha logrado para los doce (12) meses de la vigencia 2023 el 100% de eficacia, superando la meta definida para dicho año (95%).

Cuadro de Medición				
Periodo 2023	Alcanzado	Meta	Rango Inferior	Rango Superior
Enero a diciembre de 2023	100%	95%	93%	100%

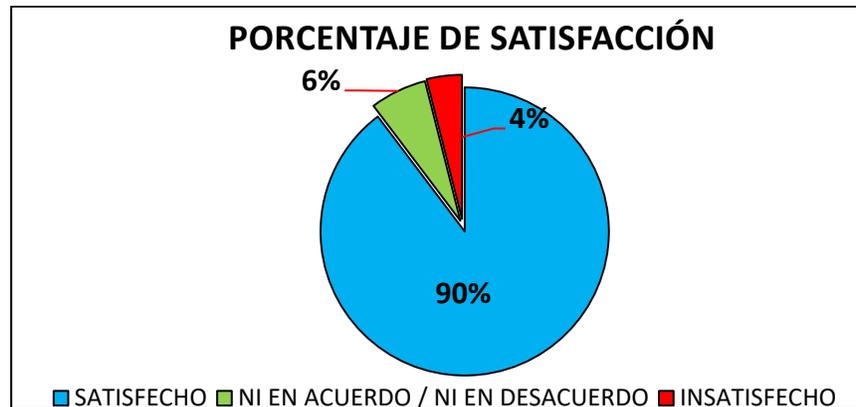
Sin embargo, al analizar la efectividad en la asistencia de los colaboradores no se logró el impacto esperado por diferentes razones, como el desplazamiento a las ZNI y diferentes actividades de carácter laboral, por lo cual se propone redistribuir en forma grupal las capacitaciones de cada dependencia, con temas que sean de vital importancia y aporte para su diario laboral.

9 EVALUACIÓN DEL SGSST DE LA VIGENCIA 2023:

La seguridad y el bienestar de todos los funcionarios y contratistas del IPSE, son prioridades fundamentales, y esta encuesta proporciona una visión valiosa de cómo el grupo de Salud y Seguridad en el Trabajo está cumpliendo con estos objetivos. Los datos recopilados en la encuesta de satisfacción, reflejan no solo la eficacia de las prácticas implementadas, sino también las actividades en las que se puede mejorar, para garantizar un ambiente laboral aún más seguro y saludable.

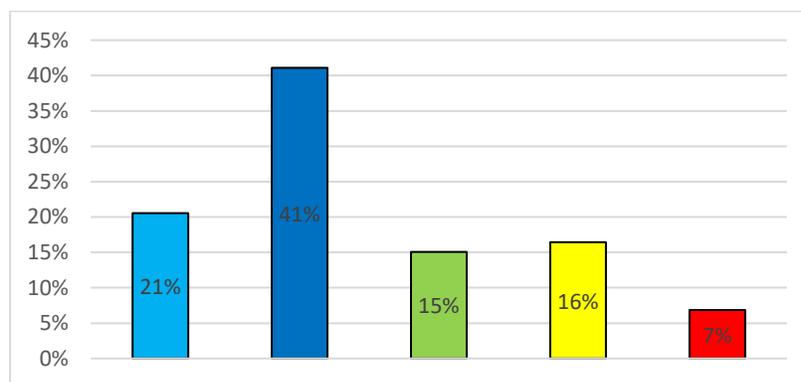
La encuesta consta de trece (13) preguntas relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo. Las preguntas fueron elaboradas con el fin de realizar una evaluación de desempeño, y determinar qué tan satisfechos se encuentran los funcionarios y contratistas, con lo realizado por el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del IPSE, durante la vigencia 2023. Y de esta manera, poder identificar situaciones o acciones de mejora, para implementar en futuras vigencias.

Como resultado de la encuesta realizada, se obtuvo una participación de 73 personas, de las cuales, se identificó que el 90% se encuentran satisfechas con todo lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como lo indica la siguiente figura:



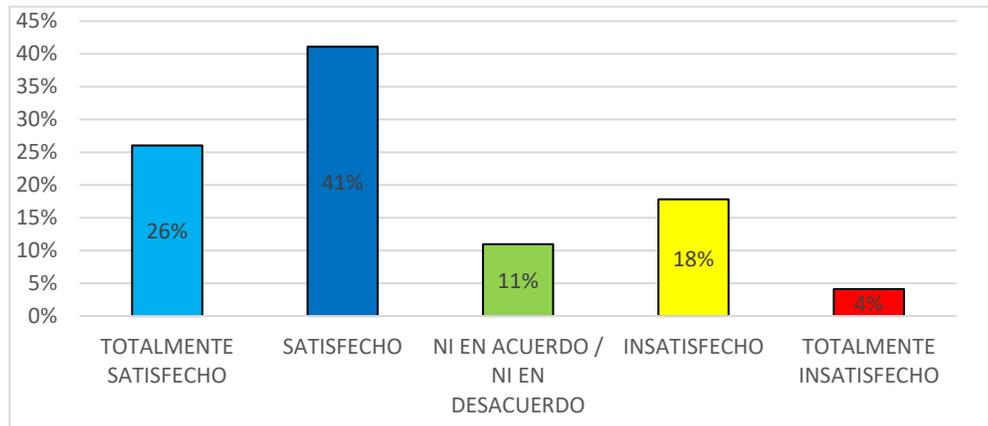
Sin embargo, un 4% de los 73 participantes tiene algún tipo de inconformismo. A continuación, se mostrarán las preguntas en las que los funcionarios y contratistas indicaron estar insatisfechos:

- **¿La temperatura en mi puesto de trabajo, permite mi desempeño y mi concentración?**



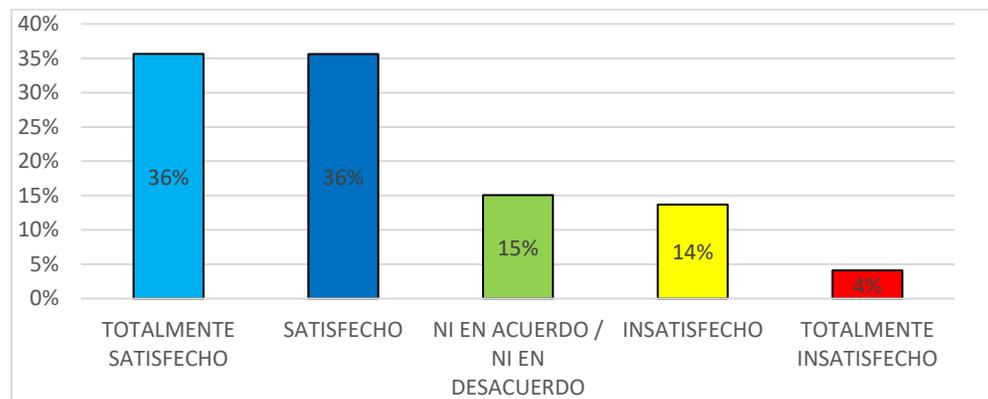
Se observa que un 23% de la población encuestada se encuentra insatisfecha con la temperatura en su puesto de trabajo, sin embargo, un 62% se encuentra satisfecha. Esto indica que hay una situación que puede ser mejorada en los puestos de trabajo.

- **¿La ventilación de mi puesto de trabajo, permite mi desempeño y mi concentración?**



Se observa que un 22% de la población encuestada se encuentra insatisfecha con la ventilación en su puesto de trabajo, sin embargo, un 67% se encuentra satisfecha. Esto indica que hay una situación que puede ser mejorada en los puestos de trabajo.

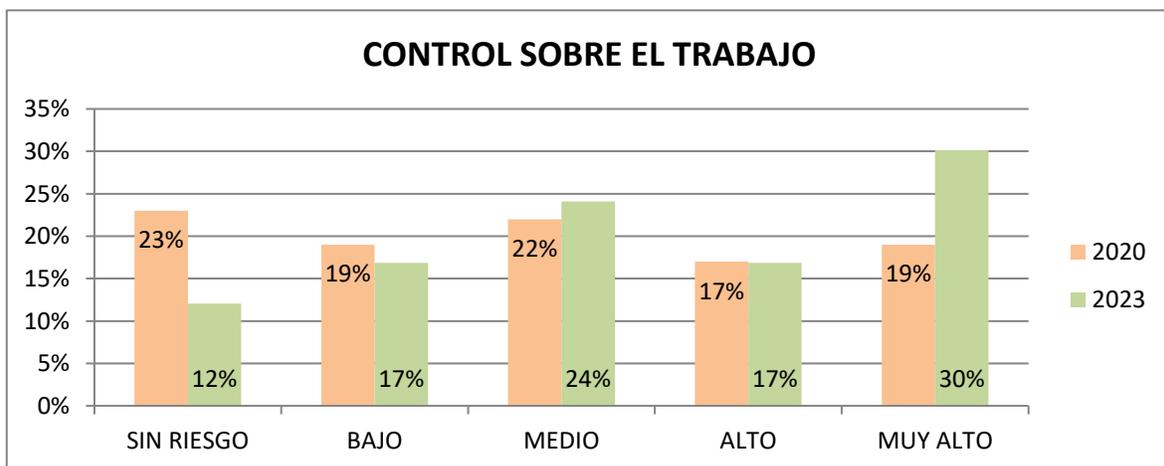
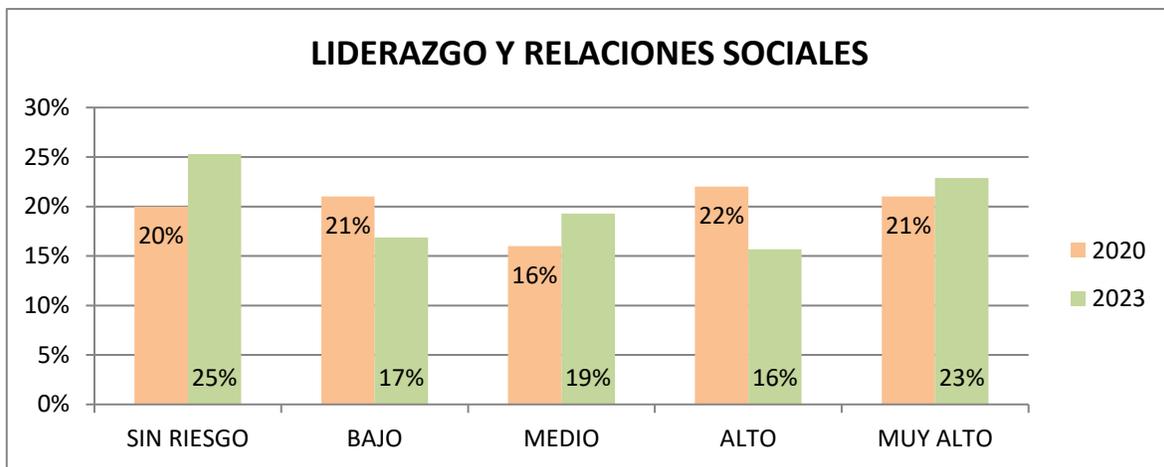
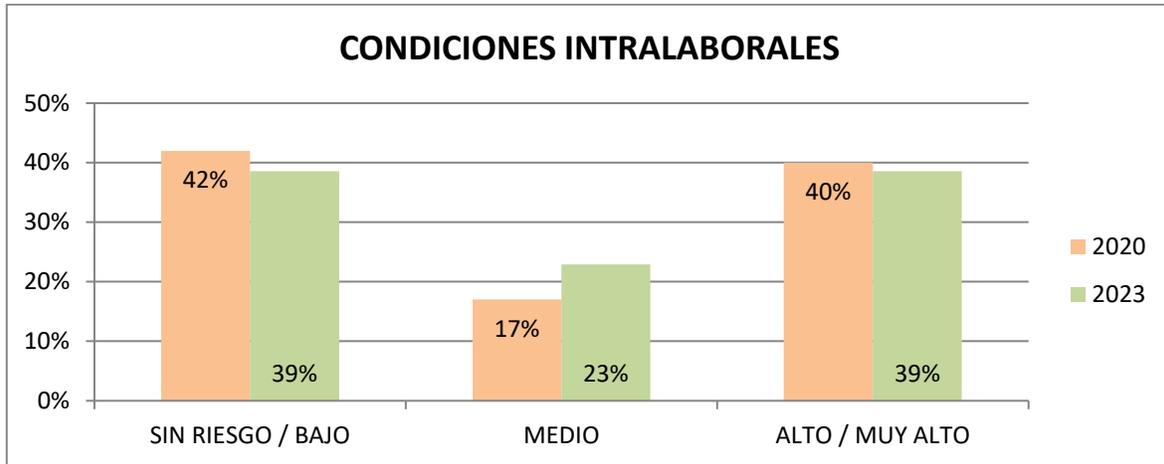
- **¿El nivel de ruido en mi puesto de trabajo, permite mi desempeño y mi concentración?**

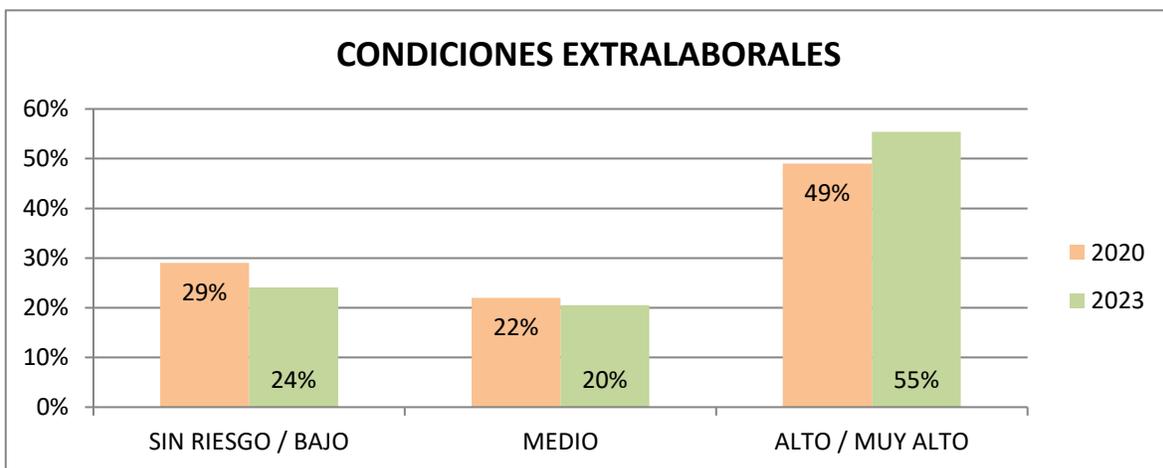
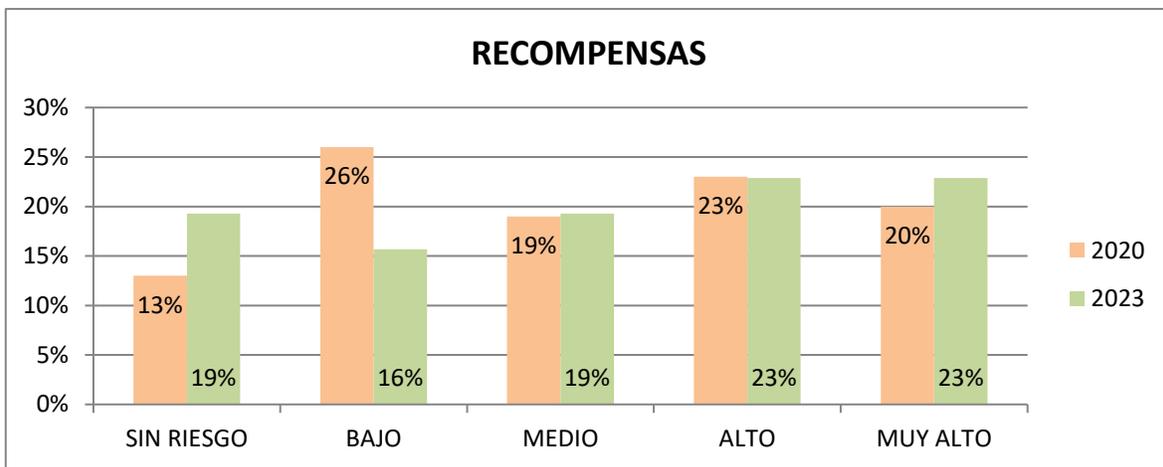
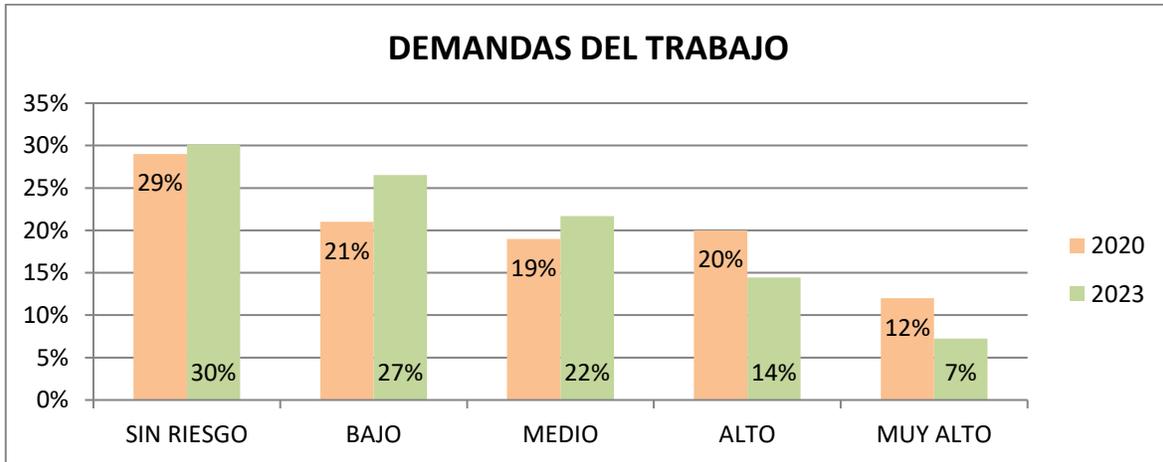


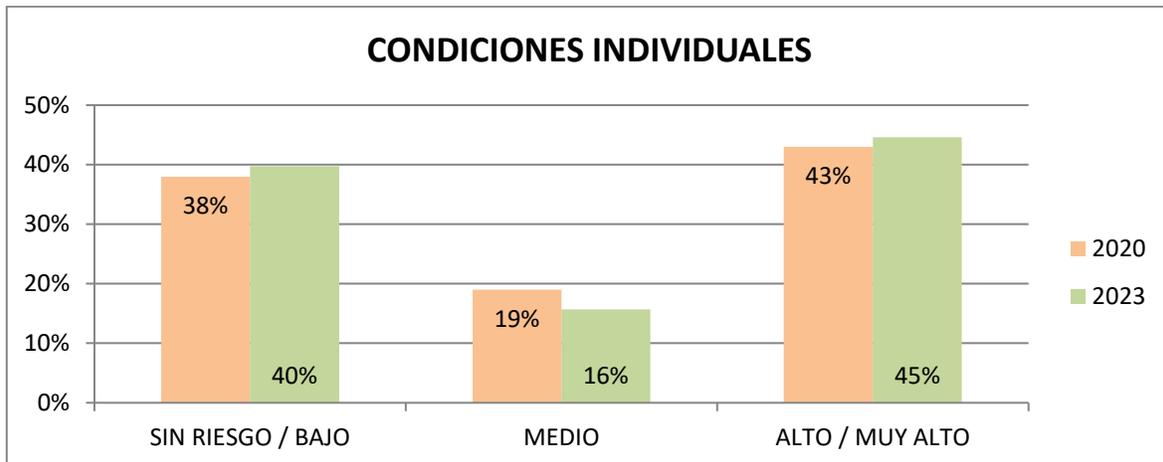
Se observa que un 18% de la población encuestada se encuentra insatisfecha con el nivel de ruido en su puesto de trabajo, sin embargo, un 72% se encuentra satisfecha. Esto indica que hay una situación que puede ser mejorada en los puestos de trabajo.

10 RESULTADO MEDICION DE BATERIA DE RIESGO PSICOLABORAL

A continuación, se presentarán las gráficas comparativas entre las dos últimas mediciones realizadas, para ver la tendencia de los tres componentes de la medición (intralaboral, extralaboral y estrés o condiciones individuales), y los dominios del componente intralaboral.







10.1 RECOMENDACIONES:

El proceso de intervención está basado en los resultados grupales de la evaluación de factores de riesgo y las características de la organización, para complementar los resultados y puntualizar la intervención se recomienda realizar grupos focales. Esta intervención se sugiere teniendo en cuenta los puntajes medios de cada factor, por lo que la entidad podrá definir para áreas específicas una intervención diferente a necesidad de la organización.

Como primera medida se sugiere a la entidad que realice entrevistas a profundidad y grupos focales para contrastar la información que los colaboradores entregaron a través de los cuadernillos de la batería y establecer una mejor priorización en las actividades que se lleven a cabo, para buscar disminuir la exposición al nivel de riesgo psicosocial.

INTERVENCIÓN SUGERIDA	
Liderazgo y relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir el trabajo con líderes para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo • Trabajar en el fortalecimiento de las relaciones sociales en el trabajo • Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática) • Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño • Validar las necesidades de formación técnica • Validar el desarrollo de las personas y uso de habilidades y destrezas
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliar el ambiente laboral y el entorno extralaboral • Validar la demanda cuantitativa • Validar y trabajar en la consistencia del rol • Validar las exigencias de responsabilidad del cargo
Recompensas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador

	<ul style="list-style-type: none"> Continuar fomentando de la calidad de vida laboral
Extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el estrés Fomento de estilos de vida saludables Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo Mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial
Posibles casos blanco	<ul style="list-style-type: none"> Se debe realizar entrevista a profundidad con exploración en aspectos de personalidad y afrontamiento (debe ser realizada por un(a) psicólogo(a) especialista en SST y con licencia vigente

11 CONCLUSIONES:

Se observa incomodidad de los colaboradores en riesgos físicos como temperatura, ventilación, iluminación y el nivel de ruido en su puesto de trabajo, lo cual dificulta su desempeño y concentración. Por lo anterior, el Grupo de SST continuará con las inspecciones y solicitudes de mejora al grupo GABYS, encargado del mantenimiento de la infraestructura, con el fin de garantizar comodidad a los colaboradores del IPSE en sus labores diarias.

En los trabajos de campo, se busca fortalecer el acompañamiento en forma presencial a los funcionarios que realicen Comisiones en sus sitios asignados, para brindar seguridad y confianza a su trabajo desempeñado fuera de la entidad.

Para el seguimiento a los contratos, en especial los de las ZNI; se busca abordar el seguimiento de los compromisos adquiridos no solo de manera documental, sino también en forma presencial, como garantía en la seguridad de los proyectos realizados por el IPSE. Esto por solicitud de los funcionarios en la encuesta realizada.

Continuar con las actividades de capacitación dirigidas a funcionarios que realizan comisiones fuera de la Entidad.

Garantizar la entrega y uso adecuado de los elementos de protección brindados por el IPSE.

Apoyar a los funcionarios para la entrega de elementos, de trabajo, que garanticen la realización de sus actividades en las oficinas.

El “cambia tu rutina” es una actividad de motivación para los funcionarios de gran acogida, la cual solicitan retomar.

Para las actividades de bienestar, se llevará a cabo la programación con fechas y días que logren aumentar la participación de los funcionarios.

Otra de las actividades solicitadas en la encuesta es la integración de los funcionarios de la familia IPSE, en pro de mejor comunicación para el desarrollo de sus actividades con las distintas dependencias. Lo anterior se tendrá en cuenta para las actividades de bienestar a realizar en la vigencia 2023.

12 PLAN DE CAPACITACIÓN Y CRONOGRAMA

Es prioridad del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas - IPSE, conservar, preservar y mejorar la salud de los empleados que ejercen la función pública como foco de desarrollo humano y profesional, cumpliendo con los parámetros determinados por la legislación colombiana en materia de salud ocupacional y fortaleciendo el programa en cuanto a recursos, políticas y objetivos.

12.1 MÉTODO DE LA CAPACITACIÓN

De Trabajador a Trabajador: Permite que los participantes aprendan con un intercambio de conocimiento entre servidores públicos resolviendo problemas e inquietudes en grupos pequeños de trabajo, lo cual ocurre durante el desarrollo de las actividades y/o capacitaciones.

De Trabajador a Facilitador: Reconoce que los facilitadores también tienen mucho que aprender, y en muchos temas cualquier en grupo de trabajadores tendrá igual o más conocimiento colectivo. Este intercambio ocurre durante las capacitaciones.

De Facilitador a Trabajador: Sirve para aclarar confusiones y resaltar los puntos que son claves, este intercambio de conocimiento y experiencias ocurre durante la misma capacitación.

Método de evaluación de la capacitación: La meta final de toda actividad de formación o capacitación es desarrollar las habilidades de los servidores públicos, de modo que ejecute las funciones de la organización en forma eficiente, previniendo errores que pueden causar problemas y/o pérdidas económicas. La evaluación de la capacitación es el resultado de la competencia de los servidores públicos luego de realizar la capacitación.

Ésta es una tarea que se acompaña de la aplicación de un cuestionario, cuyas preguntas reflejan por sí mismas indicios válidos del rendimiento de la formación o capacitación.

Con esta evaluación se mide la “Reacción”, que es la primera impresión que tienen los servidores públicos inmediatamente después de haber finalizado la formación, el “Aprendizaje”, en el cual se evalúa los conocimientos adquiridos por las personas, el “Comportamiento”, el cual mide el grado de aplicación que tienen los nuevos conocimientos en el trabajo mismo y finalmente, está el nivel “Resultados”, el cual generalmente utiliza indicadores para evaluar la eficacia de la capacitación buscando el aumento de la productividad, así como la disminución de tiempos de los procesos.

La evaluación de los indicadores se realiza una vez finalizada la capacitación.

Algunas veces los resultados en las evaluaciones de los aprendices son bajos, no porque no se domine los temas cubiertos en las capacitaciones o porque la formulación de las preguntas

no sea la adecuada, sino por falta de interés del aprendiz; igual se presenta el caso contrario, donde el rendimiento es alto pero el aprendizaje en realidad no es tan elevado; para evitar esto, la evaluación del aprendizaje debe ser acorde con el nivel de la capacitación para evitar estas situaciones.

12.2 METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La metodología que se aplica para la evaluación de las capacitaciones es la descrita a continuación:

1. Definir el esquema de capacitación anual en el sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y bienestar social, a fin de cumplir con los objetivos del IPSE.
2. Definir los objetivos de la actividad de capacitación y los temas a tratar.
3. Definir la duración de la capacitación, los instructores, recursos y demás requerimientos. Detallar estos aspectos a fin de calcular de forma precisa el costo de la actividad.
4. Realizar la medición del indicador por utilizar para evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y constatar si hubo mejora y concluir sobre la eficacia de la capacitación

Indicador de Eficacia de la capacitación

$$i = \frac{\text{Número de personas que aprobaron}}{\text{Número de personas evaluadas}} \times 100$$

5. Al finalizar la capacitación se debe contar con las facilidades necesarias e iniciar la recolección de datos para evaluar el (los) indicador (es).
6. De encontrarse que la capacitación no tuvo la efectividad requerida, conviene investigar el motivo:
 - ✓ Una primera forma es revisar las evaluaciones de aprendizaje revisar si son apropiadas de acuerdo con la capacitación. En el caso de que sean apropiadas, pero el rendimiento general fuera bajo, si existen casos donde sí hubo alto rendimiento, se estaría indicando una falta de compromiso por parte de los aprendices con bajo desempeño. Ahora bien, si la evaluación fue apropiada y aun así el rendimiento en general fue bajo, convendría revisar la metodología usada para impartir la capacitación y los recursos existentes, así como la experticia del instructor. En este último caso, al evidenciarse un bajo indicador de efectividad de la capacitación, convendría hacer las mejoras requeridas y reprogramarla.
 - ✓ Si las evaluaciones no son adecuadas se deben rehacer a fin de evidenciar el conocimiento adquirido.
 - ✓ De no existir evaluaciones de aprendizaje de la capacitación, conviene hacerlas pues hay dos posibilidades: que el aprendiz no adquiriera conocimiento de la capacitación o que lo adquiriera, pero no lo aplique. Esto último se puede dar por falta de compromiso o porque requiera recursos para aplicarlo. En cualquiera de estos dos casos, el IPSE deberá tomar las medidas correspondientes para su mayor beneficio. Sin embargo, se espera que la falta de recursos, bajo el seguimiento de esta metodología, difícilmente ocurra, porque se debe prever los recursos necesarios antes de evaluar los indicadores.

El Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo basado en: el Plan Estratégico con los lineamientos de la Alta Dirección, resultado diagnóstico condiciones de salud de los funcionarios, resultado de la medición del nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la identificación y evaluación de los riesgos y peligros derivados de los cambios presentados en el IPSE y determinación de controles, estructura las actividades del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024 de la siguiente manera.

a. Medicina Preventiva y del Trabajo

Temas	Tipo de Formación
Pausas Activas (Lesiones osteomusculares).	Práctica Presenciales
Lavado de manos y hábitos higiénicos / Orden y Aseo de Áreas Condiciones locativas	Charlas informativas
Estilos de Vida Saludable	Formación
Semana de la Salud	Programas preventivos teórico práctico
Riesgo biomecánico, higiene postural y prevención de lesiones osteomusculares.	Formación
Manejo eficaz del tiempo	Capacitación
Prevención y promoción del consumo de Alcohol, tabaco y sustancias Psicoactivas.	Capacitación

b. Higiene y Seguridad Industrial y Gestión de Emergencias

Capacitación	Tipo de Formación
Manual del Viajero Identificación y valoración de Riesgo.	Capacitación
Riesgo biológico y de salud pública	Capacitación
Seguridad vial. Prevención de accidentes de tránsito, aéreos y fluviales.	Capacitación
Curso de rescate y supervivencia (Personal que viaja de comisión a las ZNI).	Capacitación
Riesgo público	Capacitación

c. Comité de Convivencia Laboral

Tema	Tipo de Formación
Comité de Convivencia Laboral - Trabajo en equipo y Liderazgo.	Capacitación
Comité de Convivencia Laboral - Comunicación	Charla Informativa

Asertiva.	
Comité de Convivencia Laboral - Resolución de conflictos y tipos de acoso laboral	Capacitación

d. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tema	Tipo de Formación
Socialización de Roles y responsabilidades del COPASST	Capacitación
COPASST en investigación de ATEL	Capacitación
COPASST en inspección y reporte de condiciones de seguridad en el trabajo	Capacitación
COPASST en estructura y funcionamiento de SG-SST	Capacitación

Nohora Pedraza Rozo
NOHORA HILDA PEDRAZA ROZO

Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social

Elaborado por: Nohora Pedraza Rozo -**Coordinadora SGSST&BS** *Nohora Pedraza Rozo*