
 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019 Versión: 0 Páginas: 1 de 14

COPIA CONTROLADA

No. COPIA

COPIA NO
CONTROLADA

CICLO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO			
REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	MEJORAMIENTO


 <p>NIT 891200638 - 1</p>	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 2 de 14

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


PLAN ANUAL DE TRABAJO ANUAL, 2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. ALCANCE
3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
 - 3.1. MISION
 - 3.2. VISION
4. DEFINICIONES
5. OBJETIVOS
 - 5.1. OBJETIVO GENERAL
 - 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. MARCO LEGAL APLICABLE
7. ESTRATEGIAS
 - 7.1. EVALUACION DEL SISTEMA
 - 7.2. POLITICA SST
 - 7.3. ORGANIZACION Y PLANEACION
 - 7.4. IMPLEMENTACION Y OPERACION
 - 7.5. AJUSTE Y MEJORAMIENTO CONTINUO
8. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
9. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
10. PROYECTOS
11. METAS
12. RESPONSABLES
 - 12.1. NIVELES DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES
 - 12.2. LIDERES DE PROCESO
 - 12.3. RESPONSABLE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 - 12.4. EMPLEADOS Y CONTRATISTAS
 - 12.5. COPASST
 - 12.6. COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL
13. RECURSOS
 - 13.1. RECURSOS HUMANOS
 - 13.2. RECURSOS FINANCIEROS
 - 13.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS
14. PLAN DE EMERGENCIAS
15. CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
16. ACTIVIDADES NORMATIVAS
17. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA
 - 17.1. RIESGO BIOMECANICO

	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 3 de 14

- 17.2. CARDIOVASCULAR
- 17.3. CONSERVACION VISUAL Y AUDITIVA
- 17.4. RIESGO PSICOSOCIAL
- 17.5. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN
- 18. PREVENCIÓN DE LESIONES DEPORTIVAS "DEPORTE SANO Y SEGURO"
- 19. CRONOGRAMA
- 20. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 4 de 14

1. INTRODUCCION

Toda empresa tiene la responsabilidad de proporcionar ambientes de trabajo seguro y saludable, así mismo de velar por sus recursos dando cumplimiento al decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.8 que establece que cada empleador debe diseñar y desarrollar un plan anual de trabajo que se identifiquen metas, actividades y responsables de la ejecución, con su respectivo cronograma de trabajo. El trabajador representa un papel importante ya que son encargados de generar un resultado óptimo en la empresa, el trabajo es una actividad que se desarrolla con el fin de satisfacer necesidades básicas y una condición de vida apropiada y formación como persona tanto física como intelectual y socialmente, para que una labor sea eficaz y eficiente es necesario estar en buenas condiciones de salud: física, emocional, social y mental que conllevan al bienestar y aumento de la productividad a nivel institucional.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsable de todos y cada uno de los empleados, quienes cuentan con un compromiso de autocuidado, prevención de riesgo laboral, prevención de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales. CEHANI E.S.E, junto con su equipo de trabajo elabora el siguiente plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se indican metas enfocadas a desarrollar un trabajo seguro, controlando riesgos existentes que puedan alterar la salud de sus empleados para la empresa.

La importancia de un plan de trabajo contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados, orienta la organización y sistematización de las actividades que necesita para la consecución de los objetivos y acciones establecidas en el año, proporcionando ambientes de trabajo, seguros y saludables.


2. ALCANCE

El ser humano representa un papel importante, donde son precisamente los empleados encargados de vigilar que los recursos de una empresa sean utilizados adecuadamente y por ende de los resultados, para un desempeño eficiente es necesario tener buenas condiciones de salud, desafortunadamente el trabajo influye en condiciones inseguras. Si se mejoran las condiciones de trabajo, se preservan las condiciones de salud, generando bienestar del trabajador y mejora de la producción a nivel empresarial.

Para los trabajadores contratistas y de nómina en CEHANI E.S.E desde su ingreso, permanencia y retiro se garantiza el cumplimiento de objetivos dados por el Sistema, control de factores de riesgos, intervención de los mismos, consiguiendo el control de las condiciones de riesgo causante de los factores laborales, condiciones que se encaminen al bienestar físico, social y mental del trabajador con la prevención de enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de CEHANI E.S.E, quienes su compromiso es de autocuidado en salud, prevención del riesgo laboral, impedir la ocurrencia de un accidente de trabajo, exposición a factores de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 5 de 14

3.1. MISION

EL CENTRO DE HABILITACIÓN DEL NIÑO – CEHANI ESE es una Empresa Social del Estado, de II Nivel de Complejidad que presta servicios de salud especializados en promoción de la salud y prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación-rehabilitación, con o en riesgo de afectación en las áreas cognitiva, auditiva, visual, de comunicación y neurológica; con mejoramiento continuo y un equipo humano comprometido; acompañando al usuario, su familia y comunidad; amigable con el medio ambiente y amplía participación social; gestionando nuestros recursos con racionalidad económica en forma transparente y honesta como Empresa Social del Estado.

3.2. VISION

Para el año 2020, el CEHANI ESE será una Empresa Social del Estado acreditada y reconocida a nivel nacional por su modelo de atención, certificada como institución verde en el sector salud, contribuyendo al bienestar del usuario, familia y comunidad.

4. DEFINICIONES

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 o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Ambiente de trabajo seguro: Aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente laboral

Autocuidado: es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, teniendo en cuenta los factores de riesgo a que se está expuesto.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.


Condiciones de Salud: Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Condiciones Inseguras: Son las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que no están en condiciones de ser usados y de realizar el trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a la o las personas que las ocupan. Ejemplos: suciedad y desorden, cables en mal estado, pisos en malas condiciones, mala ventilación, elementos de protección personal defectuosos, etc.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Desastre: es todo evento violento, repentino y no deseado, capaz de alterar la estructura social y económica de la comunidad produciendo grandes daños materiales y numerosas pérdidas de vidas humanas y que sobrepasan la capacidad de respuesta de los organismos de atención primaria o de emergencia para atender eficazmente sus consecuencias.

Emergencia: es cualquier suceso capaz de afectar el funcionamiento cotidiano de una comunidad pudiendo ocasionar víctimas o daños materiales, afectando la estructura social y económica de la

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 6 de 14

comunidad involucrada y que pueden ser atendidos eficazmente con los recursos propios de los organismos de atención primaria o de emergencia de la localidad.

Enfermedades laborales: es una enfermedad laboral 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.

Estilos de vida saludable: son una estrategia global, que hace parte de una tendencia moderna de salud, básicamente está enmarcada dentro de la prevención de enfermedades y promoción de la salud.

Exámenes Laborales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.

Factores laborales: son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales, se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias.

Incidentes: Un incidente laboral es un acontecimiento repentino ocurrido dentro del ámbito del trabajo, que representa un peligro potencial y que podría terminar provocando una lesión física en el empleado, un daño material en el mobiliario, máquinas o en los bienes de una empresa o una interrupción en el proceso productivo de la compañía

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. **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

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


Marco legal: proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política. En el marco legal regularmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí.

Plan Hospitalario 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.

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.

Riesgo Psicosocial: entendido como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

SST: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 7 de 14

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Simulacro de emergencia: ejercicios prácticos de emergencia, sirven para evaluar los planes de autoprotección y asegurar la eficacia y operatividad de los planes de actuación en emergencias

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL


Identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos, los riesgos del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en CEHANI E.S.E.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores dando cumplimiento a la normatividad vigente.
- Promover y vigilar las normas dentro de la empresa, conformación de COPASST y comité de convivencia
- Dar a conocer la política de Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo al personal de CEHANI E.S.E
- Identificar posibles alteraciones del estado de salud del trabajador, exámenes ocupacionales periódicos al personal que ha laborado por un año continuo o más.
- Prevenir, mantener y mejorar las condiciones de salud física, mental y ambiente laboral de los funcionarios
- Generar un ambiente de trabajo seguro, importancia de la salud y seguridad en el trabajo y promover hábitos de vida saludable y preventivos
- Promover estilos de vida y trabajo saludables con el fin de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, implementación del programa de estilos de vida saludable
- Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad asociada al trabajo de los empleados de CEHANI E.S.E

6. MARCO LEGAL APLICABLE

- Decreto 1072, define que la elaboración de un Plan de Trabajo Anual es una de las obligaciones de los gerentes y constituye uno de los documentos indispensables dentro del sistema.
- Decreto 2663/1950 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA Por medio del cual se adopta el código sustantivo del trabajo.

	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 8 de 14

- Resolución 2400/1979 Ministerio de trabajo y seguridad social Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Resolución 13824/1989 Ministerio de salud Se dicta una medida para la protección de la salud.
- Ley 50/1990 Congreso de la República Se dicta una medida para la protección de la salud.
- Resolución 1075/1992 Ministerio de trabajo y seguridad social Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 1295 1994 Ministerio de Gobierno Por el cual se determina el sistema de riesgos profesionales.
- Decreto 1832 1994 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Ley 181 1995 Congreso de la República Por el cual se dictan normas para fomentar el deporte y la utilización del tiempo libre.

7. ESTRATEGIAS

7.1. Evaluación del sistema: se requiere conocer y comprender los factores de riesgo y los procesos peligrosos a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores; para ello, se debe incluir dentro del análisis de los peligros y los factores de riesgo específicamente las tareas que son desarrolladas por los contratistas y subcontratistas. Se busca identificar los puestos de trabajo relacionados con los principales problemas y en la búsqueda de soluciones; participación activa de los trabajadores, lo que a su vez permitirá tener una mirada más amplia de las condiciones laborales de los mismos.

7.2. Política de SST:


Siendo una parte importante del SG-SST, Se busca:

- Determinar el nivel de compromiso y apoyo por parte de la dirección, abarcando su capacidad corporativa, tanto financiera como logística.
- Establecer mecanismos de participación activa de los trabajadores en el SGSST.
- Garantizar el cumplimiento de los requerimientos obligatorios en SST.
- Articular las políticas de SST y calidad definidas por Entidad y así emitir una política de gestión integral

7.3. Organización y planeación:

La organización y la planeación deben ser estratégicas en toda la organización, por tanto requieren alinearse con la política, los valores, la misión, la visión, los objetivos y los principios, asimismo contar con la aprobación y compromiso por parte de la dirección.

Lo anterior, implica plantear objetivos estratégicos de prevención de cada área de la empresa, y debido a que cada una de ellas cuenta con procesos diferentes. Contemplar actividades concretas en cuanto a seguridad y salud del trabajador lo que favorecerá la producción de programas y actividades articuladas y orientadas a un propósito común. Considere la participación activa de los trabajadores como un elemento clave para el éxito de la estrategia de SST, y colaboración del COPASST, para que estos

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 9 de 14

logren apoyar la coordinación, la evaluación y el seguimiento a cada una de las actividades proyectadas en el SG-SST.

7.4. Implementación y operación: La implementación y puesta en marcha del plan anual conlleva un trabajo colaborativo con todo el personal de la empresa con el ánimo de brindar estrategias innovadoras que permitan acoplar el programa sin afectar negativamente los procesos existentes. Para ello, se requiere documentación previa de las acciones, comunicación efectiva y diálogo entre los diferentes colaboradores; por tanto, se comunicara previamente las acciones a desarrollar, las metas a lograr y lo avances obtenidos. Además, se incluye la investigación de accidentes e incidentes y enfermedades laborales la cual a su vez se tomen estrategias de intervención que eviten su ocurrencia o se tomen medidas preventivas y correctivas o de mejora.

Los indicadores de gestión existentes en cada uno de los procesos del SST, los cuales a su vez requieren ser coherentes en su formulación y análisis. Los indicadores deben dar cuenta preferiblemente de la evolución de las actividades y de su impacto sobre la población trabajadora y no centrarse exclusivamente en la presencia de eventos negativos como incidentes, accidentes, enfermedades profesionales, incapacidades y ausentismo laboral.

7.5. Ajuste y mejoramiento continuo: A partir de los hallazgos del punto anterior se tomarán decisiones para el ajuste y mejora continua de cada uno de los procesos e incluso de la política de SST, lo que implica la participación y revisión por parte de la dirección. El ajuste se verá reflejado en las acciones correctivas, preventivas y de mejora que se ejecuten.

8. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ver anexo DI-DRE-010

9. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS


La identificación de peligros y valoración de los riesgos se hace a través de la guía técnica colombiana GTC 45, la cual presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud, y proporciona directrices para llegar a tal fin. Con esto se lleva a cabo la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgo – IPEVR, la cual permite definir prioridades y situaciones a intervenir. Dicha identificación se hará una vez por año o antes de considerarse necesario. (Ver Anexo). MA-GHU-002.

10. PROYECTOS

Ver anexo.
PL-DRE-005

11. METAS

Ver Anexo.
Matriz de indicadores, FR-GDC-012
Desempeño del proceso FR-GDC-013

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019 Versión: 0 Páginas: 10 de 14

12. RESPONSABLES

El gerente de CEHANI E.S.E, como ejecutor del gasto de funcionamiento, el profesional Universitario de Talento Humano, y la coordinación del SG-SST como encargados del manejo del recurso humano de la entidad y de la implementación de los planes y programas se SST.

12.1. NIVELES DE RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES ALTA DIRECCION


- Proponer política
- Control y evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y garantizar su financiamiento.
- Destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades contempladas en el plan.
- Procurar el cuidado integral de la salud de empleados y contratistas, como también del medio ambiente.
- Facilitar la participación de los empleados a las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos y enfermedades laborales
- Ejercer la vigilancia y control.
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en SST dentro del marco de sus funciones.
- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión del SST
- Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Garantizar programas de capacitación, inducción y re inducción a todo el personal.
- Garantizar información oportuna sobre la gestión de SST y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

12.2. LIDERES DE PROCESO

- Favorecer el control de la accidentalidad, morbilidad y el ausentismo laboral, así como liderar el control total de pérdidas sobre el medio ambiente, los materiales, la infraestructura física y tecnológica y sobre los clientes internos y externos de CEHANI
- Notificar a la Administradora de riesgos laborales COLMENA Compañía de seguros, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten
- Promover los hábitos de vida saludable y de trabajos saludables, autocuidado en salud.
- Asegurar que los trabajadores cumplan con afiliación a ARL, y EPS
- Gestionar y promover capacitaciones a personal contratista

12.3. RESPONSABLE EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Planificar, organizar, desarrollar, dirigir y aplicar el SG-SST
- Realizar su evaluación al menos un vez al año.
- Informar a la gerencia sobre el funcionamiento y resultados del SG-SST
- Promover la participación de todos los trabajadores en la implementación del sistema
- Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización del panorama de factores de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Construir o validar con los jefes de área los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019 Versión: 0 Páginas: 11 de 14

- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el SG-SST y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Coordinar, promover y participar en la planeación y ejecución de planes y simulacros de emergencia
- Participar de las reuniones del Comité Paritario y apoyar su gestión

12.4. EMPLEADOS Y CONTRATISTAS


- Informar sobre los riesgos en su lugar de trabajo y su oficio, los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección.
- Informar todas las condiciones ambientales peligrosas y de practica insegura
- Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en SST
- Cumplir con las normas de prevención y seguridad establecidas en el SG-SST
- Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal y dotar de ellos a sus colaboradores (contratistas.)

12.5. COPASST

- Dando cumplimiento a la Resolución N° 2013 de 1986 y al Decreto 1295 de 1994 en su artículo 63, CEHANI E.S.E elige cada dos años el comité, el que contribuye al análisis de la causalidad de los riesgos laborales; practica visitas periódicas a los centros de trabajo e inspecciona los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los empleados en cada área o sección, con el propósito de identificar los factores de riesgo y proponer alternativas de control; investiga condiciones de riesgo y contingencias ATEL y; ejerce seguimiento al desarrollo de las actividades del programa de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Investigar incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral e información estadística.
- Participar en las actividades de capacitación dirigidas a directivos, supervisores, miembros del comité y trabajadores en general en aspectos SST.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Realizar inspecciones a las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencias, brigada de emergencia, procesos industriales y operaciones.
- Hacer seguimiento al cumplimiento del SG-SST, al reglamento de higiene y seguridad industrial, las normas legales vigentes y actas.

12.6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Conformado por la Resolución N° 018 del 23 de noviembre de 2012 expedida por el FODESEP, como mecanismo para la protección de los empleados del Fondo de los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud, el ambiente laboral y así prevenir los casos de acoso laboral.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan construir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 12 de 14

- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos, presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

13. RECURSOS

Para el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) CEHANI E.S.E dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los Objetivos aquí establecidos.

13.1. RECURSOS HUMANOS

Personal externo (proveedores, visitantes, usuarios) interno (empleados y contratistas) para el desempeño en un ambiente laboral, sano y seguro. Se debe contemplar la contratación de un profesional persona natural o jurídica, para atender lo contemplado en la Resolución 1111 de 2017, la cual establece que, salvo algunas excepciones para microempresas, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser: profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo o Salud Ocupacional que cuenta con Licencia vigente, aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas, quien velara por el correcto funcionamiento del sistema. Adicionalmente se cuenta con un apoyo con conocimientos para desarrollar las actividades propias del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Se contara con un apoyo por parte de la ARL quien brindara algunas capacitaciones y asesorías pertinentes en temas de SST.

13.2. RECURSOS FINANCIEROS

Se cuenta con un presupuesto para las actividades de seguridad y salud en el trabajo.


Rubro de Salud Ocupacional N° 20102029801 y Rubro de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 2010 20297 y Rubro de emergencias y desastres N° xxx, destinados para:

- Pago de servicios profesionales de asesoría en seguridad y salud en el trabajo
- Compra y/o mantenimiento de equipos de emergencia
- Implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios
- Exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y de egreso)
- Adquisición de elementos de protección personal

Al momento de finalizar el periodo, el coordinador del SG-SST rendirá cuentas a la alta dirección y funcionarios sobre el uso de los recursos asignados.

13.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Instalaciones de CEHANI E.S.E, equipos e implementos requeridos para el desarrollo de las actividades contempladas dentro del Plan. CEHANI E.S.E cuenta con espacios físicos para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Sillas, Televisor, DVD, Video Beam, y Sala de Juntas.

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019 Versión: 0 Páginas: 13 de 14

14. PLAN DE EMERGENCIA

Establecer las acciones necesarias para planear, organizar, dirigir y controlar actividades tendientes a mitigar las consecuencias de un evento súbito que pueda poner en peligro la estabilidad de la Entidad, que permita salvaguardar la integridad de los colaboradores de la Entidad en cualquiera de sus sedes. Ver Anexo PL- GHU- 001.

15. CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se programan capacitaciones en el transcurso del año, el cual esta articulado al plan de capacitaciones dirigidas a todo el personal de CEHANI E.S.E.

Las capacitaciones se llevaran a cabo en el horario asignado dependiendo de la disponibilidad de la empresa y el capacitador, el costo de las capacitaciones son asumidas por el empleador, las capacitaciones serán dirigidas por personal competente y con experiencia en la materia, existirá evidencia de las capacitaciones, capacitaciones del plan de emergencias y desastres, inducciones y re inducciones, capacitaciones de seguridad y salud, entre otras actividades..

16. ACTIVIDADES NORMATIVAS

Durante el año se ejecutaran por parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo inspecciones internas en SST y seguimiento, identificación de peligros y valoración de riesgos, seguimiento del cumplimiento de los requisitos del SST a proveedores de la entidad y al proceso de adquisición de bienes y servicios que apliquen, exámenes ocupacionales, prevención y atención de emergencias, investigaciones de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, entrega de EPP de acuerdo a la demanda y deterioro de los mismos para atención de emergencias y elementos ergonómicos, aplicación de batería psicosocial, entre otros..

17. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

17.1. RIESGO BIOMECANICO: realización de actividades encaminadas a la prevención y control de diagnósticos y sintomatologías osteomusculares se establece para controlar y minimizar las consecuencias en la salud de los trabajadores de CEHANI.

17.2. CARDIOVASCULAR: realización de actividades encaminadas a prevenir y controlar la presencia de enfermedades cardiovasculares que puedan afectar la salud de los trabajadores de CEHANI

17.3. CONSERVACION VISUAL Y AUDITIVA: realización de actividades encaminadas a la promoción y prevención para la conservación auditiva y visual de los trabajadores de CEHANI.


17.4. RIESGO PSICOSOCIAL: realización de actividades de diagnóstico, promoción y prevención de las condiciones de salud psicosocial, que puedan intervenir en el ambiente laboral de los trabajadores de la Entidad.

17.5. PROMOCION Y PREVENCIÓN: realización de actividades orientadas a la promoción y prevención de riesgos en salud, así como en el desarrollo de actividades administrativas necesarias para el fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

18. PREVENCIÓN DE LESIONES DEPORTIVAS "DEPORTE SANO Y SEGURO"

Establecer los lineamientos básicos para la práctica de actividades deportivas y recreativas de una manera sana y segura, por parte de los trabajadores de la Empresa, contribuyendo así a la prevención de lesiones.

- Se tendrán en cuenta las condiciones de salud a los inscritos en las actividades deportivas, de acuerdo al examen médico laboral de ingreso.
- Capacitaciones en prevención de lesiones deportivas.

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Código: PL-GHU-006
	PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST 2019	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 14 de 14

- Emisión y entrega de recomendaciones de seguridad para los equipos inscritos en el evento de integración deportiva.
- Los integrantes del equipo tienen la obligación de reportar los eventos que se lleven a cabo en las actividades deportivas

19. CRONOGRAMA

Ver anexo.

20. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El SG-SST debe de disponer de las herramientas que permitan controlar, hacer el seguimiento y evaluar respectivamente el desarrollo y desempeño del SG-SST; lo anterior nos permite tomar o acciones de mejoras continuas, en caso que no se estén alcanzando los resultados esperados.

Cada objetivo propuesto debe poderse evaluar a través de un indicador que permite establecer un valor inicial, unos intermedios y un resultado comparables y que permiten establecer su desempeño y cumplimiento. Para nuestro SG-SST, el indicador es una expresión cualitativa o cuantitativa observable, que nos permite describir características o comportamientos del SG-SST.

Ver Anexo.

Matriz de indicadores, FR-GDC-012

Desempeño del proceso FR-GDC-013

	Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Firma			
Nombre Cargo	MARIA TERESA MONTENEGRO CAIZA Apoyo SGSST	EDUARDO A GALLARDO MARTINEZ Profesional Universitario - GHU CLAUDIA MABEL CABRERA MONCAYO Coordinadora SGSST	RIGOBERTO MELO ZAMBRANO Gerente