
	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
		Fecha de aplicación: 29 enero de 2021
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Versión: 1
		Páginas: 1 de 12

COPIA CONTROLADA

No. COPIA

COPIA NO CONTROLADA

<b>CICLO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO</b>			
<b>REVISIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>
Actualización del documento	Enero de 2020	<p>En el punto 12, ítem 12.1, se eliminaron las responsabilidades, dando claridad que se encuentran en la matriz de roles y responsabilidad MA-DRE-005.</p> <p>En el punto 13, ítem 13.2, recursos financieros, se actualizo el rubro.</p> <p>Se incluye punto 17 los programas de vigilancia epidemiológica y de prevención.</p> <p>En el punto 20, se incluye formato de cronograma de actividades del plan anual de trabajo.</p> <p>En el punto 22, se especificaron los riesgos propios de SST.</p>	Mejoramiento continuo

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 2 de 12

## 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.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 3 de 12

### 3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

#### 3.1. Misión


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 habilitación-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 amplia participación social; gestionando nuestros recursos con racionalidad económica en forma transparente y honesta como Empresa Social del Estado.

#### 3.2. Visión


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.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 4 de 12

- **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 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

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 5 de 12

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.
- **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 específicos


- 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.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 6 de 12

- 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 preventiva.
- 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.
- 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.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 7 de 12

## 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 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 comunicará previamente las acciones a desarrollar, las metas a lograr y los 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.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 8 de 12

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 - política de gestión en la seguridad y salud en el trabajo

### **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 del 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. - Matriz De Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos (Iprv)

### **10. PROYECTOS**

Ver anexo.

PI-DRE-005 Plan Operativo: Despliegue Del Plan Desarrollo Institucional - Bsc Año 2018

### **11. METAS**

Ver Anexo.

Matriz de indicadores, FR-GDC-012 - Matriz De Indicadores


Desempeño del proceso FR-GDC-013- Desempeño Del Proceso

### **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:** De acuerdo a la normatividad se han establecido responsabilidades a los diferentes niveles de la empresa y los comités que hacen parte del SG-SST, estas funciones se encuentran descritas en la matriz de roles y responsabilidades MA-DRE-005.



 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 9 de 12

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

#### 13.2. Recursos financieros

Mediante la aprobación del presupuesto de ingresos y gastos se asignan recurso al rubro 201020297 SG- SST.

Al momento de finalizar el periodo, el responsable 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.

### 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. Plan de emergencias hospitalario.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 10 de 12

## 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 llevarán 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. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA Y PREVENCIÓN

- **Riesgo biológico:** Para la ejecución de este programa se realizarán de actividades encaminadas a la prevención y control de accidentes causados por riesgo bilógico en tareas propias del área de la salud. DI-GHU-065 - Programa De Vigilancia Epidemiológica
- **Riesgo psicosocial:** Dentro de este programa de vigilancia se ejecutan 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. DI-GHU-064 - Programa De Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial
- **Promoción y prevención:** En el programa de prevención se llevarán a cabo 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. DHI-GHU-063 - Programa De Promoción Y Prevención.
- **Estilos de vida saludable:** En el programa de promoción de estilos de vida saludables se realizarán actividades en pro de fomentar estilos de vida que prevengan el sedentarismo y malos hábitos los cuales puedan perjudicar la salud. DI-GHU-062 - Programa De Estilos De Vida Saludable

## 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.

 <p>NIT 891200638 - 1</p>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021
		Versión: 1
		Páginas: 11 de 12

- 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.
- 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. ACCIONES

El SG SST, se implementará mediante diferentes acciones que buscan el cumplimiento de:

- Los objetivos del presente plan.
- Objetivos de las políticas de SST y de SPA.
- Normatividad vigente.

Y con respecto a los colaboradores se busca:

- Minimizar accidentalidad.
- Promover los estilos de vida saludable.
- Fomentar cultura de autocuidado.

Las acciones se ven reflejadas en el cronograma del plan anual de trabajo del SG SST

## 20. CRONOGRAMA


Es importante disponer del cronograma del plan anual de trabajo como herramienta de verificación de cumplimiento de las actividades propuestas, el cual se encuentra en el formato de cronograma plan anual de trabajo SST. FR-GHU-065

## 21. 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.

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-006
	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO –SST</b>	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2021 Versión: 1 Páginas: 12 de 12

Matriz de indicadores - FR-GDC-012  
 Desempeño del proceso - FR-GDC-013

## 22. RIESGOS

La entidad cuenta con una Matriz de riesgos y oportunidades - MA-CDG-003, donde se reflejan los riesgos detectados que corresponden al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de ellos se tiene identificados el riesgo psicosocial, demandas laborales por accidentes de trabajo e incumplimiento del SG-SST

	Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	ESTEFANIA SANCHEZ	PAOLA ORTIZ	ORLANDO BRAVO
Cargo	Profesional Universitario – Líder Proceso GHU	Subgerente Administrativa	Gerente (E)