PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ESPA 2024

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

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 de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
Carrera 16 Nº 14-28 Barrio Centro-Acacías
6469723-6574602

INTRODUCCIÓN

El Trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente. Para trabajar con eficiencia es necesario estar en buenas condiciones de salud, pero desafortunadamente en muchas ocasiones, el trabajo contribuye a deteriorar la salud del individuo, debido a las condiciones inadecuadas en que se realiza; si se mejoran las condiciones de trabajo, se preservan las condiciones de salud lo que conlleva al bienestar del trabajador y a un aumento de producción a nivel empresarial. El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores de La Empresa de Servicios Públicos De Acacias E,S.P quienes con su compromiso de auto cuidado en salud y el firme apoyo de la entidad posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir impedir la ocurrencia del accidente de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad Laboral. De igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en la salud del servidor sino sobre el medio ambiente y los activos de la entidad, sean estos materiales, equipos e instalación

La Empresa de Servicios Públicos De Acacias E,S.P , implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus servidores como motor del desarrollo económico y social. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) y 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 salud en el trabajo. Los recursos destinados al El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad

Los recursos destinados al El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los servidores, en relación con su trabajo, y a proteger a la Entidad contra pérdidas.

Para la formulación de las actividades que aporten a la prevención y promoción de la salud de nuestros trabajadores, se han tenido en cuenta las diferentes fuentes de información como lo son:

- Evaluación 2022 de los entandares del SGSST conforme con la resolución 312 de 2019.
- Matriz de identificación de peligros, valoración de peligros y determinación de controles, en el cual se encuentra contemplado el riesgo biológico por la emergencia sanitaria que se tiene al día de hoy.
- Diagnóstico y recomendaciones desde el punto de vista psicosocial
- Diagnóstico y recomendaciones desde el punto de vista biomecánico.
- Resultado de auditoría interna.
- Resultados de investigaciones de accidentes de Trabajo.
- Comportamiento de indicadores del SGSST.
- Resultados de inspecciones realizadas por ARL, COPASST, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Normatividad vigente en SGSST.
- Sindicato de la Entidad.
- Entre otros.

El alcance del plan de trabajo definido se encuentra enmarcado en SG-SST; Gestión en la Prevención y Preparación de Respuesta ante Emergencias; Gestión en la Seguridad en el lugar de trabajo y Gestión en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
Para el cumplimiento del presente plan la entidad ha destinado los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios, adicionalmente se cuenta con la reinversión de la ARL Positiva y se requiere del compromiso y participación de todos sus colaboradores.

ALCANCE

El plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo está dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.

INFORMACION GENERAL DE LA ENTIDAD

La Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P. es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden municipal, dedicada a la prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo.

MISION: Somos una empresa prestadora de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo con estándares de calidad y enfoque de responsabilidad social que brinda calidad de vida y genera bienestar a la comunidad Acacireña.

VISION: En 2028, ESPA E.S.P. será reconocido a nivel municipal y regional como una empresa con altos estándares en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo.

ACTIVIDAD ECONOMICA: Empresa dedicada a la captación distribución de agua incluye las empresas de servicios de acueducto y/o alcantarillado, las plantas de tratamiento de aguas blancas

DATOS DE IDENTIFICACION:

RAZON SOCIAL: EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE ACACIAS NIT: 822001833-5
MUNICIPIO: ACACIAS, META

DIRECCION: CALLE 16-14-28 CENTRO TELEFONO: 6469723
REPRESENTANTE LEGAL: VICTOR HUGO CACERES CHACON
NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD:

La planta de servidores públicos de la empresa cuenta con 136 trabajadores de los cuales

PLANTA	CONTRATO A TERMINO FIJO	PRACTICANTESSENA	CPS
98	33	5	----

16 PÚBLICO 82 OFICIALES
13 ADMINISTRATIVOS 9 TERMINO INDEFINIDO FIJO 2
43 TERMINO FIJO

1. MARCO CONCEPTUAL

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores 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;
c) 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.

- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **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.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **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.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la 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.

- **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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún 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.
- **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 Proceso: Gestión Humana Código: PL-GH-1 Versión: 1 Fecha Aprobación: 30/03/2021 Documento: Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha de Vigencia: 30/03/2021 Página 7 de 9 causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
- **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.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presentan las principales normas que en materia de seguridad y salud en el trabajo rigen el tema:

- Constitución Política de Colombia de 1991- Articulo 48, el cual señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio.
- Ley 9ª de 1979: establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154.
- Resolución 2400 de 1979, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, derogado parcialmente por la Resolución 3673 de 2008.
- Resolución 2013 de 1986, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 1016 de 1989, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Resolución 1792 de 1990, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- Resolución 1075 de 1992, expedida por el entonces Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Especialmente Prevención del fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
- Ley 100 de 1993: por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones referentes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 55 de 1993: por medio de la cual se aprueba el "convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo".
- Decreto Ley 1295 de 1994: mediante el cual se determina la organización administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto Nacional 1834 de 1994 por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo
  Nacional de Riesgos Profesionales.
- Decreto Nacional 2644 de 1994 del Ministerio del Trabajo, que fija la Tabla única para la indemnización de la pérdida de la capacidad laboral.
- Resolución 2569 de 1999, expedida por el entonces Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
- Ley 776 de 2002: por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y Prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto Nacional 1607 de 2002 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

- Decreto Ley 2090 de 2003: por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- Resolución 0156 de 2005, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1570 de 2005, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Sistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir. corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 1401 de 2007, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2346 de 2007, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas.
- Resolución 2646 de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; modificada por la Resolución 1918 de 2009.
- Ley 1503 de 2011: por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
- Ley 1523 de 2012: por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y estableció el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones; modificada por la Resolución 1356 de 2012.
- Resolución 1409 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas; modificada por la Resolución 1903 de 2013.

- Resolución 1565 de 2014, expedida por el Ministerio de Transporte, por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Decreto Nacional 1477 de 2014 por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales Decreto Nacional 1507 de 2014 por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
- Resolución 1844 del 2015, expedida por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por la cual se adopta la segunda versión de la "Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a través de Aire Espirado".
- Decreto Nacional 1072 de 2015: por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto Nacional 1079 de 2015: por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector transporte, en especial lo que corresponde a la normatividad relacionada con el transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.
- Decreto 0171 de 2016 por medio del cual se modifica el artículo 2.2. 4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1072 de 2015.
- Resolución 4927 de 2016, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto 052 del 2017 por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 2404 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Mantener el porcentaje de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, mediante la planeación e implementación de programas de gestión, la verificación y mejora continua permanente.

3.1.1 Objetivos específicos

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad.
- Fomentar la salud de los colaboradores minimizando los casos de incidencia y prevalencia por factor osteomuscular y psicosocial.
- Prevenir factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores de la Entidad, mediante el mejoramiento continuo del SGSST.

4. RESPONSABILIDADES EN EL SGSST

La Entidad alineó las responsabilidades por cada rol conforme con lo establecido en la herramienta Alissta de la ARL Positiva, de la siguiente manera:

4.1 Comité de Convivencia.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir 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
- 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 las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

4.1.2 COPASST

- El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año.
- Participar y conocer de los cambios generados en la gestión documental Participar en la planificación de las auditorías internas del sistema de gestión con la alta dirección.

- Proponer al equipo directivo actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Visitar periódicamente las instalaciones.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
- Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1.3 Dirección General de la Entidad.

- Definir y actualizar cuando sea necesario la política del SG-SST.
- Garantizar el cumplimiento de requisitos legales aplicables a cada uno de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para el funcionamiento y óptimo desarrollo del SG-SST.
- Liderar la implementación del SG-SST.
- Nombrar el (los) Representante (s) de la Dirección para el SG-SST
- Hacer cumplir lo definido en el SG-SST
- Aprobar los recursos para el funcionamiento del SG-SST.

4.1.4 Responsables del SG-SST

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.
- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementación y seguimiento del SG-SST.
- Vigilar la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST.
- Revisar los proyectos para asignación de recursos para el funcionamiento del SG-SST.

4.1.5 Colaboradores de la Entidad.

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Conocer y participar activamente en las actividades propuestas por el plan de trabajo del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con las normas establecidas por el SG-SST
- Comunicar las inquietudes y efectuar sugerencias sobre el mejor desarrollo del programa.
- Colaborar con el equipo Directivo y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades que deban desarrollarse.
- Ser responsable de la prevención de Enfermedades laborales y Accidentes de Trabajo.
- Reportar oportunamente Accidentes de Trabajo, condiciones inseguras y condiciones de salud.

4.2 RECURSOS

4.2.1 Recursos humanos y técnicos.

En el 2024 la entidad seguirá contando con el equipo de trabajo conformado por el Representante por parte de la Dirección, el Asesor del SG-SST, un aprendiz sena; Adicionalmente se cuenta con el apoyo de los representantes del COPASST y con el personal asesor de la ARL Positiva.

4.2.2 Recursos financieros

La entidad definió para el 2024 el Plan Anual de Adquisiciones tres (3) líneas presupuestales destinados al cumplimiento de actividades propias del SG-SST como lo son evaluaciones médicas ocupacionales, adquisición de Elementos de Protección Personal EPP y reentrenamiento en trabajo seguro en alturas y espacio confinado anual.

4.2.3 Recursos tecnológicos.

Por medio de la Oficina de Sistemas, garantiza el suministro de equipos de cómputo que se requieran y de desarrollos que sean necesarios para la implementación del SGSST. Para el 2024 se continuará con el cargue de información correspondiente a cada anualidad.

5. RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están señaladas en el Marco Normativo de este Plan.

Responsabilidades del COPASST.

- Proponer a la administración de la entidad la adopción de medidas y desarrollo de las actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la entidad.
- Colaborar con los servidores públicos de las entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la entidad de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas que se hayan realizado, para su implementación o mejora continua.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de cada dependencia de la Entidad e informar sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten servidores públicos, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre servidores públicos en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
- Tramitar los reclamos de los servidores públicos relacionados con la salud ocupacional.

- Solicitar periódicamente a la Entidad informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la normativa.

- Elegir al secretario del comité.

- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

- Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

Responsabilidades del Comité de Convivencia.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir 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.

- 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.

- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

- Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Entidad.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Responsabilidades de la Brigada de Emergencia.

- Asegurar en todo momento la seguridad del personal de la Entidad.
- Ayudar a las personas a guardar la calma en casos de emergencia
- Dar la voz de alarma en caso de emergencia.
- Utilizar sus distintivos cuando ocurra una emergencia, siniestro o desastre o la posibilidad de ellos, así como cuando se realicen simulacros de evacuación.
- Cooperar con los cuerpos de seguridad externos.
- Ejecutar procedimientos administrativos u operativos necesarios para prevenir o controlar la emergencia.
- Facilitar el desarrollo de los procedimientos de evacuación de las instalaciones con responsabilidad, verificando el cumplimiento y reportando los resultados.
- Informar al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre situaciones de riesgo y medidas de prevención al respecto, así como también el resultado de las acciones producto de situaciones de emergencia y el resultado de su evaluación.
- Asistir a las capacitaciones y entrenamientos propios del plan de emergencias de la entidad de acuerdo con el cronograma.
- Asistir a las inspecciones de seguridad programas en la entidad y llevar un control periódico sobre el estado de los sistemas y equipos de protección contra incendios, de acuerdo con el cronograma.
- Estar preparado para reaccionar inmediatamente ante cualquier imprevisto, contingencia o presencia de un peligro inminente.
- Tener un directorio actualizado de las entidades especializadas de apoyo externo, como hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil y otros organismos, que finalmente darán la atención final a los afectados de una emergencia e informarlo a cada una de las dependencias en los que se encuentre cada brigadista
- Utilizar de forma adecuada los elementos entregados dentro del botiquín de brigadista
- Aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, según sea el caso a realizar: rescate, primeros auxilios, salvamento, control de incendios, transporte de heridos y manejo de equipos especiales, en caso de emergencias.

6. COMPETENCIA Y FORMACIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD ENEL TRABAJO

- AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD: Mediante entrevistas y encuestas se va a realizar este autor reporte de cada trabajador con el fin de realizar el perfil epidemiológico de salud, y formulando recomendaciones para su bienestar.

- DIAGNOSTICO SOCIODEMOGRAFICO: En este diagnóstico se muestra el perfil de cada trabajador, con descripciones de su entorno laboral como familiar, hábitos de vida y grado de escolaridad.
- EXAMENES MEDICOS LABORALES: Cada trabajador al ingresar a la empresa cuenta con su examen de ingreso, también se les realiza a los trabajadores los exámenes periódicos y cuando también terminan su contrato se envían al médico laboral para saber su diagnostico
- REHABILITACION INTEGRAL: Todos los accidentes ocurridos dentro de la empresa son investigados, ya sean leves, con una metodología de acuerdo a la resolución 1401 del 2007(se encuentra en proceso)
- REUBICACION LABORALY/O ASIGNACION DE FUNCIONES: La empresa de servicios públicos de acacias E.S. P de acuerdo a cada perfil de cada trabajador se realizara el proceso de acuerdo al protocolo de restricciones y recomendaciones en compañía del copasst
- AUSENTISMO LABORAL: Se lleva a cabo en un análisis de acuerdo a los días de permiso de cada trabajador, alimentando diariamente la matriz de ausentismos
- ANALISIS DE PRESUNTAS ENFERMEDADES LABORALES DIGNOSTICADAS: En este
- Diagnóstico cada vez que se envía el trabajador a tomarse sus exámenes con el médico ocupacional, este le elabora un diagnostico en el cual el trabajador se compromete con la empresa a realizarse los exámenes pertinentes y se tiene el resultado para la vigilancia epidemiológica según sea el caso.
- FOMENTO INTEGRAL DE SALUD: fomentar en el trabajador el deporte y otras prácticas que ayuden a su estado de salud tanto físico como mental, reduciendo casos de estrés laboral

INDICADORES DEL PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO:

se ha presentado un análisis del ausentismo laboral en cada trabajador de la siguiente forma:

Indicador	Definición	Fórmula	Periodicidad mínima
Severidad de losaccidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo.	(Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período "Z" + número de días cargados en el período "Z" / Horashombre trabajadas en el período "Z") * 240.000.	Anual
Frecuencia delos accidenteslaborales.	Número de veces que ocurreun accidente laboral, en un período de tiempo.	(Número de accidentes de trabajoque se presentaron en el período "Z" / Total de horas hombre trabajadas en el período "Z") *240.000.	Anual
Mortalidad delos accidenteslaborales.	Número de accidentes laborales mortales en unperíodo de tiempo.	(Número de accidentes de trabajomortales que se presentaron en elperíodo "Z" / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z") * 100.	Anual
Prevalencia dela enfermedadlaboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presenteen una población en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral enel período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10n.	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos deuna enfermedad en una población determinada y enun período de tiempo.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período"Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") *10n	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, conincapacidad médica.	(Número de días de ausencia porincapacidad laboral y común / Número de días de trabajo programados) * 100.	Anual

La constante k en los indicadores de severidad y frecuencia es igual a 240.000.

Los días cargados son los relacionados con la Pérdida de Capacidad Laboral – PCL (Incapacidad
parcial permanente e invalidez) y/o muerte, los cuales se calculan así:
– Días cargados por muerte = 6.000 días.
– Días cargados por PCL = 6.000 días x porcentaje de (PCL)

6.1 Programa Anual de Capacitación en SST

El programa de capacitación está orientado a contribuir con la gestión estratégica de la prevención del riesgo, y a su vez es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a los trabajadores, contratistas y todo el personal que se encuentre vinculado con la empresa.

Es un instrumento importante, toda vez que se programan actividades de capacitación para que los servidores públicos identifiquen sus riesgos, prevengan los mismos y conozcan las generalidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) lo cual permite generar una cultura de autocuidado y realizar los reportes correspondientes al sistema.

7. Gestión de Emergencias.

Plan de Emergencias, establece y genera destrezas, condiciones y procedimientos que le permita a los servidores públicos y usuarios de las instalaciones de la entidad, prevenir y protegerse en caso de desastres o amenazas colectivas que puedan poner en peligro su integridad.

El Plan de Emergencias busca identificar y aplicar un proceso de planeación en prevención, previsión, mitigación, preparación, atención y recuperación en caso de desastres; contar con la adecuada estructura organizativa en casos de emergencia; elaborar el inventario de recursos humanos, físicos, técnicos y financieros, tanto internos como externos, con que cuenta la entidad para atender sus propios eventos de emergencia, así como identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad y definir niveles de riesgo frente a estas y estructurar un proceso normalizado de evacuación, generar destrezas para que los servidores públicos pueda ponerse a salvo en caso de emergencias.

El plan de emergencias está actualizado y validado por la ARL Positiva.

7.1 Conformación y Capacitación Brigada de Emergencias.

La empresa de servicios públicos, cuenta con una brigada de emergencias,con servidores públicos voluntarios organizados y capacitados que apoya la realización del plan de emergencias a través de la prevención y el control de factores de riesgo o naturales dentro de las instalaciones de la entidad. Los integrantes de la brigada cuentancon entrenamiento en técnicas básicas de control y extinción de incendio, primeros auxilios

y técnicas de evacuación. Las capacitaciones se encuentran contenidas en el plan de capacitación del sistema, es importante realizar una actualización y nueva conformación de brigadistas.

8. Inspecciones

Las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo son actividades que debe liderar el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, además de contar con el acompañamiento del COPASST y de los líderes de cada uno de los procesos que conforman la Empresa de Servicios Publicos de Acacias, Para realizar de la mejor manera las inspecciones, es importante acatar la normatividad legal que las requiere y enfocarnos en la prevención y la protección de los trabajadores.
La entidad realizará las inspecciones de seguridad de conformidad con una planeación, junto con el COPASST y la Brigada, dejando la respectiva evidencia de los hallazgos encontrados y las acciones establecidas para mejorar las debilidades evidenciadas en los formatos establecidos para cada tipo de inspección.
Estas inspecciones son un elemento primordial y fundamental en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dado que se identifican los peligros que pueden afectar la integridad física, psicológica y mental de los trabajadores.

9. INDICADORES

Los indicadores que miden la gestión y el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, exigidos por el Decreto 312 de 2019, han sido estructurados y plasmados enla matriz de indicadores y plan de acción.

- Indicadores que establecen la existencia de los componentes que conforman la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indicadores que miden el avance en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indicadores que miden el resultado del sistema de gestión y el seguimiento que se realice.

El cumplimiento o incumplimiento de los indicadores generará acciones correctivas, preventivas o de mejora que habrá que estructurar y realizar el respectivo seguimiento para la mejora continua del Proceso.

9.1 MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento de los indicadores, se realiza a través del proceso de auditoría, y a través de este que se controla el avance y cumplimiento de los indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, con el fin de establecer los

parámetros para la formulación tanto del Plan de Mejoramiento como del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

VICTOR HUGO CACERES CAMACHO
Gerente ESPA

Nombre	Cargo	Firma
Aprobó: Maribel Martínez Torres	Sub Administrativo Comercial y Financiero	
Revisó: William Humberto Cuastumal Arteaga	Secretario Técnico del Comité de Gestión y desempeño	
Elaboró: Laura Marcela Patiño Amaya	Profesional Seguridad y Salud en trabajo	