



Departamento Nacional de Planeación - **DNP**

**MANUAL OPERATIVO DEL COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
(SST) DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

BOGOTÁ, 2023



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
4. MARCO DE REFERENCIA	11
5. REFERENCIAS NORMATIVAS.....	13
6. ESTRUCTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	15
6.1. Estructura Operativa de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
6.2. Obligaciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el trabajo	15
6.2.1. Obligaciones del Empleador	15
6.2.2. Responsabilidades del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST).....	15
6.3. Comités de apoyo a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
6.3.1. Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).....	16
6.3.2. Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral (CCL).....	16
6.3.3. Responsabilidades del Comité de Emergencias (COE)	16
6.3.4. Responsabilidades de los Brigadistas de Emergencias	16
7. GESTIÓN DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y CONTROL DE RIESGOS.....	17
8. INDUCCION Y CAPACITACION EN SST	17
8.1. CAPACITACIÓN EN SST	17
8.2. INDUCCIÓN DEL COMPONENTE DE SST	18
9. PROGRAMAS ESPECIFICOS DE SGSST	18
9.1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO.....	18
9.2. PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SST.....	19
9.2.1. PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA SALUD	19
9.3. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	31
9.3.1. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	31
9.4. GESTIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	35
9.4.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA.....	35
9.4.2. BRIGADA DE EMERGENCIA.....	35
9.5 REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIDENTES DE TRÁNSITO	35
9.5.1. ENFERMEDAD LABORAL	35
9.5.2. CONDICIONES INSEGURAS, INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIDENTES DE TRÁNSITO.....	38
10.GESTIÓN DEL CAMBIO EN SST.....	43
11.AFILIACIÓN A LA ARL DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN	44
12.REQUISITOS EN MATERIA DE SST PARA PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	45
13.MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	46
14. SIGNIFICADO DE SIGLAS MENCIONADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO.....	47



1. OBJETIVO

Definir el componente operacional para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST), con base en los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión (SIG), bajo un enfoque de mejora continua y a través de la ejecución de programas orientados a prevenir, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud de los servidores públicos y contratistas en sus lugares de trabajo.

2. ALCANCE

El presente manual operativo aplica para los servidores públicos y los Contratistas del Departamento Nacional de Planeación (DNP), los cuales se encuentran ubicados en los edificios Fonade, World Service, Gómez y Patria de la ciudad de Bogotá, para los procesos, productos e infraestructura física y tecnológica de la entidad, así como los servidores públicos ubicados en las oficinas país.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Los términos y definiciones utilizados en el presente Manual se relacionan a continuación:

Acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
Acto subestándar	Acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de una Accidente de Trabajo.
Actuar	Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
Alarma	Notificación apremiante mediante dispositivos mecánicos, eléctricos, electrónicos o de otra naturaleza, con el objetivo de proporcionar señales de alerta o alarma y poner en operación el Programa de Emergencia ante la ocurrencia o inminencia de un siniestro.
Alerta	Notificación de ocurrencia de una condición de riesgo o de un siniestro que podría requerir la eventual ejecución del plan de emergencia.
Amenaza	Probabilidad de ocurrencia de un evento potencialmente desastroso de origen natural o provocado por el hombre, durante un periodo de tiempo en un sitio dado. Una amenaza tiene la capacidad potencial de afectar los recursos o elementos expuestos.
Áreas y partes críticas	Áreas de la empresa y componentes de las máquinas, equipos, materiales, o estructuras que tienen la probabilidad de ocasionar pérdidas, si se deterioran, fallan o se usan en forma inadecuada.
Ausentismo	Es la no asistencia al trabajo con incapacidad médica.
Brigada de Emergencias	Es una organización compuesta por personas debidamente motivadas, entrenadas y capacitadas, quienes debido a su permanencia y nivel de responsabilidad asumen la ejecución de procedimientos administrativos y operativos necesarios para prevenir y controlar la emergencia.
Causas básicas	Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez



	identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.
Causas inmediatas	Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).
Comité de Convivencia Laboral (CCL)	El CCL está conformado por Servidores Públicos como representantes del empleador y representantes de los empleados, tiene por objeto adelantar y proponer medidas preventivas y correctivas encaminadas a construir un adecuado ambiente laboral, fomentar relaciones positivas entre los Servidores Públicos y contribuir a la protección contra los riesgos psicosociales que afectan la salud.
Comité de Emergencias	Grupo de administrativo de las emergencias antes, durante y después de los eventos; responsable de organizar planear y poner en funcionamiento el plan de emergencias.
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	Es el Organismo encargado de la vigilancia, promoción y control de las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Departamento Nacional de Planeación, en busca de la reducción de los riesgos que se puedan estar presentes en la ejecución de las actividades realizadas por los trabajadores de la entidad.
Conato	Incendio incipiente, que no crece o que se mantiene más o menos estable en un lugar determinado durante un tiempo.
Condición subestándar	Situación que se presenta en el lugar de trabajo caracterizada por presencia de riesgos no controlados que pueden generar un Accidente de Trabajo.
Condiciones de salud	Es el conjunto de variables objetivas y de autoreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
Condiciones Individuales	Son las características propias de cada trabajador que pueden modular la percepción y el efecto de los factores intralaborales y extralaborales; algunos de estos son: <ul style="list-style-type: none">• Información sociodemográfica: sexo, edad, estado civil, ocupación o profesión, ente otros.• Información ocupacional: lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, cargo, tipo de vinculación, ente otros.
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.
Contingencia	Evento que tiene la posibilidad de ocurrencia o no-ocurrencia.



Descripción sociodemográfica	Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
Diagnóstico	Es aquello que, en el ámbito de la medicina, está vinculado a la diagnosis. Este término, a su vez, hace referencia a diagnosticar: recabar datos para analizarlos e interpretarlos, lo que permite evaluar una cierta condición.
Elemento de protección personal	Es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser usado por el trabajador, con el fin de protegerlo de diferentes riesgos y favorecer su seguridad y salud en el trabajo.
Elemento ergonómico	Son elementos que pueden ser útiles para mejorar las condiciones de trabajo, facilitar la realización de las tareas y reducir el impacto de los riesgos ergonómicos.
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.
Enfermedad Laboral	Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
Enfermedades cardiovasculares	Son enfermedades que afectan a las arterias del corazón y del resto del organismo, principalmente el cerebro, los riñones y los miembros inferiores. Las más importantes son: el infarto de miocardio y el accidente cerebrovascular (trombosis, embolia y hemorragia cerebral). Son muy graves y la principal causa de muerte sobre todo en países desarrollados.
Entidad Prestadora de Salud	Las Empresa Promotoras de Salud, EPS-S, son las entidades responsables de la afiliación y la prestación del Plan Obligatorio de Salud a los afiliados.
Equipo Investigador Accidente	Equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el encargado del desarrollo del SGSST.
Equipo Investigador Enfermedad	El equipo investigador, deberá ser multidisciplinario dependiendo cual sea la enfermedad calificada y deberá estar integrado como mínimo por: <ul style="list-style-type: none">• Médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.• Representante del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.• Representante del COPASST.• Jefe inmediato del Servidor Público con calificación de enfermedad laboral



Estándares Mínimos	Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.
Estilo de vida saludable	Los estilos de vida saludable hacen referencia a un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas que realizan las personas, para mantener su cuerpo y mente de una manera adecuada. De igual modo, el estilo de vida es la base de la calidad de vida, concepto que la Organización Mundial de la Salud OMS- define como la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes.
Evacuación	Acción planificada mediante la cual cada persona amenazada por riesgos colectivos desarrolla procedimientos predeterminados tendientes a ponerse a salvo por sus propios medios, o por medios existentes en su área, mediante el desplazamiento hasta y a través de lugares de menor riesgo.
Evaluación médica de egreso	Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas. El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.
Evaluación médica preocupacional o de preingreso	Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.
Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas	Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican a un trabajador en forma periódica, con el fin de identificar cambios subclínicos o clínicos en su salud, secundarios con respecto a la exposición de factores de riesgo en su sitio de trabajo. Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.
Examen médico ocupacional	Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.
Factores de riesgo biomecánico	Condiciones del trabajo que determinan las exigencias físicas y mentales que la tarea impone al trabajador, y que incrementan la probabilidad de que se produzca un daño.
Factores de riesgo psicosocial	Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.



Factores Extralaborales	<p>Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tiempo fuera del trabajo• Relaciones familiares• Comunicación y relaciones interpersonales• Situación económica del grupo familiar• Características de la vivienda y su entorno• Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo• Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda
Factores Intralaborales	<p>Son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo; algunas de estas son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Demandas del trabajo• Control sobre el trabajo• Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo• Recompensas
Hacer	Implementación de las medidas planificadas.
Higiene Industrial	Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
Historia Clínica	Es un documento privado, de tipo técnico, clínico, legal obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención.
Historia Clínica Ocupacional	Es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales.
Historial de pérdida	Gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.
Incendio	Fuego de grandes proporciones que arde de forma fortuita o provocada y destruye cosas que no están destinadas a quemarse.
Incidencia	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo de tiempo.
Incidente de Trabajo	Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, 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.
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 periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.



Inspección de seguridad	La inspección de seguridad es una técnica analítica de seguridad que consiste en un análisis, realizado mediante observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos (condiciones, características, metodología del trabajo, actitudes, aptitudes, comportamiento humano...) para identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos en los diferentes puestos de trabajo. La inspección se realizará en todas las instalaciones donde funciona el DNP.
Inspección planeada	Recorrido sistemático por un área, esto es con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándares.
Inspección planeada informal	Inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestándar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario.
Investigación de accidente o incidente	Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.
Juntas de calificación	Son organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio.
Lesiones deportivas	Son lesiones que ocurren durante la práctica de un deporte o al hacer ejercicio. Existen dos tipos de lesiones deportivas: -Las lesiones agudas ocurren de repente mientras se está jugando o haciendo ejercicio. -Las lesiones crónicas ocurren después de practicar un deporte o hacer ejercicio por mucho tiempo.
Matriz Legal	Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
Medicina del Trabajo	Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.
Medicina Preventiva	La medicina preventiva es la especialidad médica encargada de la prevención de las enfermedades, basada en un conjunto de actuaciones y consejos médicos.
Mejora continua	Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
Metodología de los 5 por qué	Es un método basado en realizar preguntas para explorar las relaciones de causa-efecto que generan un problema en particular. El objetivo final de los 5 Por qué es determinar la causa raíz de un defecto o problema.
Osteomuscular	Sistema locomotor, es un conjunto de órganos que incluyen el esqueleto, los músculos, los cartílagos, los ligamentos y otros tejidos conectivo.
Pérdidas	Toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.



Plan de Emergencias	Es la respuesta integral que involucra a toda la Entidad con el compromiso de directivos y servidores públicos en permanente acción para responder oportuna y eficazmente con las actividades correspondientes al ANTES, DURANTE Y DESPUÉS de una emergencia.
Planes de contingencia	Es el conjunto de normas y procedimientos generales que, basados en el análisis de vulnerabilidad, facilitan prevenir o atender oportuna y adecuadamente una posible situación de emergencia o desastre.
Planificar	Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
Potencial de pérdida	Gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas que pueden ocasionar un accidente.
Prestaciones económicas	Las prestaciones económicas a que tiene derecho un trabajador cuando sufre accidentes de trabajo; son Subsidio por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario.
Prevalencia	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un periodo de tiempo.
Punto de Encuentro	Sitio seguro, definido para la llegada del personal en caso de evacuación.
Profesiograma	Es una herramienta en la que se definen el tipo de examen a realizar por nivel de cargo y su periodicidad, de acuerdo con los riesgos a los que están expuestos los servidores públicos de la entidad.
Reintegro laboral	Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.
Reubicación laboral	Proceso en el que un trabajador que no tenga aptitud física, mental o sensorial para desempeñar las funciones propias del empleo de que sea titular, puede desempeñar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarse a cargos con nuevas funciones que no impliquen riesgos para su integridad, ni desmejoren su actitud laboral.
Revisión proactiva	Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
Revisión reactiva	Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
Riesgo Biomecánico	Es la probabilidad que tiene un trabajador de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido a la intensidad de la actividad física que le corresponde hacer en el desarrollo de su trabajo, así como las fuerzas, posturas y movimientos intrínsecos de las actividades laborales que realiza.
Riesgo cardiovascular	Es la probabilidad que tiene un individuo de sufrir una de estas enfermedades dentro de un determinado plazo de tiempo y esto va a depender fundamentalmente del número de factores de riesgo que estén presentes en un individuo. Los factores de riesgo se clasifican en 2 grandes grupos: factores modificables (podemos intervenir para evitarlos) y factores no modificables (no podemos intervenir).



Riesgo Psicosocial	Son las condiciones relacionadas con los aspectos o factores intralaborales, extralaborales y condiciones individuales que en su interrelación pueden llegar a influir en la salud y el desempeño de las personas.
Ruta de Evacuación	Es el camino o ruta diseñada específicamente para que trabajadores, empleados y público en general evacuen las instalaciones en el menor tiempo posible y con las máximas garantías de seguridad.
Seguridad Industrial	Es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Seguridad y Salud Trabajo que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar Accidentes de Trabajo. La Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial.
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
Siniestro	Evento no deseado con capacidad de generar efectos negativos. Puede ser de tipo accidental o intencional.
Sintomático	Que muestra síntomas o que puede estar relacionado con un síntoma específico. Los síntomas son signos de enfermedad o lesión y el paciente los nota.
Sistema Comando de Incidentes	Es la combinación de instalaciones, equipamientos, personal, procedimientos y comunicaciones, operando en una estructura organizacional común, con la responsabilidad de administrar los recursos asignados para lograr efectivamente los objetivos pertinentes a un evento, incidente u operativo.
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	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.
Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Herramienta dinámica que permite Identificar, Cuantificar, Monitorear, Intervenir y hacer seguimiento, de los Factores de Riesgo que puedan generar Enfermedad Profesional y de los trabajadores expuestos. Recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención.
Sistema General de Riesgos Laborales	Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
Subprograma Higiene y Seguridad Industrial	Tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.
Subprograma Medicina Preventiva y de trabajo	Tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.



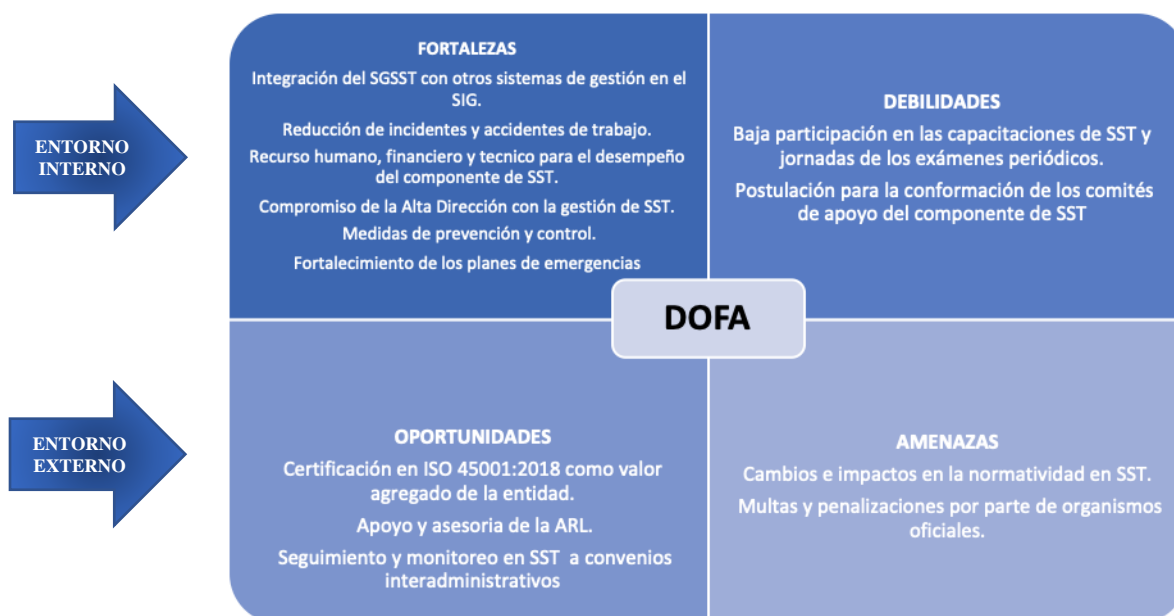
Sustancias psicoactivas	Son sustancias químicas (drogas o psicofármacos) de origen natural o sintético que afectan a las funciones del sistema nervioso central (SNC), es decir, al cerebro y la médula espinal. Las sustancias psicoactivas como el tabaco, el alcohol, el cannabis, las anfetaminas, el éxtasis, la cocaína y la heroína pueden alterar los estados de conciencia, de ánimo y de pensamiento.
Verificar	Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
Vulnerabilidad	Es la medida o grado de debilidad de ser afectado por amenazas o riesgos en función de la frecuencia y severidad de los mismos; depende de la posibilidad de ocurrencia de un evento, de las medidas preventivas adoptadas, de la factibilidad de propagación y dificultad de control

4. MARCO DE REFERENCIA

El DNP como entidad técnica, cabeza del sector planeación, perteneciente a la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional, identifica y actualiza periódicamente su contexto organizacional como base fundamental para la estructuración y fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión (SIG), este contexto se presenta en el Manual del SIG.

De manera específica, para el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), contempla aquellos factores internos y externos para gestionar y lograr los resultados propuestos, a través de sus objetivos, el cumplimiento de las obligaciones legales y la medición del desempeño que pueden afectar de manera positiva o negativa su cumplimiento.

Para comprender el contexto del componente de SST, se analizaron los factores internos y externos a través de la herramienta Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA). Estos factores pueden incluir condiciones, características o circunstancias cambiantes que pueden afectar la SST.





En cuanto a los factores internos y que son pertinentes para el propósito del componente de SST, se tiene en cuenta la identificación de los peligros y riesgos prioritarios a los que están expuestos los servidores públicos y contratistas. Para lo cual, se realizan actividades en prevención y control de los riesgos biomecánico y psicosocial, así como actividades enfocadas a promover estilos de vida y entorno saludable. Adicionalmente, la implementación del profesiograma de la entidad, como herramienta para la identificación del tipo de examen a realizar por nivel de cargo, de acuerdo con los riesgos a los que están expuestos.

Un factor importante es el perfil sociodemográfico, que permite identificar variables como la edad, sexo, nivel educativo y condiciones de morbilidad. También el análisis de los indicadores de SST (Ausentismo, Enfermedad Laboral y Accidentalidad) que permiten medir el desempeño y la elaboración del plan anual de SST y el programa de capacitación.

Se promueve una cultura de autocuidado en los servidores públicos y contratistas en un ambiente de trabajo seguro y saludable, evidenciado en el compromiso de la alta dirección destinando recursos humanos, financieros y técnicos.

En noviembre del año 2016, el Sistema integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la entidad se certificó bajo la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007 "Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional", cuyo mantenimiento se dio a través de las auditorías externas de seguimiento. Esta certificación daba cuenta del cumplimiento de los requisitos para la implementación de un SGSST orientado a la identificación y control de riesgos y la adopción de medidas de prevención y control, necesarias para la seguridad y salud laboral.

En la vigencia 2021, el DNP como reto estratégico planteó la certificación integral bajo las normas ISO 45001 - Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO 14001 - Gestión Ambiental, ISO 9001 - Gestión de la Calidad; para lo cual el Ente Certificador SGS, recomendó el otorgamiento de las certificaciones internacionales al DNP frente a éstas tres normas; reconociendo al DNP como una de las entidades más innovadoras del país por su Sistema Integrado de Gestión.

Adicionalmente, el componente de SST da cumplimiento a los requisitos normativos aplicables vigentes, para lo cual ha realizado la Autoevaluación de los Estándares Mínimos del SGSST manteniendo una calificación ACEPTABLE, y de la cual se han suscrito planes de mejora para nivelar su cumplimiento.

Actualmente, la entidad cuenta con un registro de (8) enfermedades laborales (7 asociadas a riesgo biomecánico y 1 a riesgo psicosocial) distribuidas entre 6 servidores públicos (as). Respecto a lo cual la entidad ha realizado el seguimiento con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales y dentro del plan de trabajo anual en SST se han incluido e implementado medidas encaminadas a la prevención y control de la sintomatología y evolución de las enfermedades. El último registro de incapacidad médica asociadas a enfermedades laborales es del 2021, con un (1) día de incapacidad, lo cual indica que los controles implementados han permitido mantener bajo control esta población.

En los últimos tres años (2020 a 2022), los diagnósticos con mayor registro de días de incapacidad que generaron ausentismo por incapacidad médica corresponden a enfermedad común; COVID 19 (virus no identificado) (45%); síndrome del manguito rotatorio (16%); fistula del intestino (13%); traumatismo tendón y musculo flexor largo pulgar a nivel muñeca y mano (13%); luxación de la articulación acromioclavicular (13%).

Entre los años 2020 a 2022 se presentaron (18) accidentes de trabajo en el DNP, (2) ocurridos en el 2020, (5) en el 2021 y (11) en el 2022. El GSST ha gestionado la investigación de causas de cada uno de estos accidentes para identificar e implementar las medidas preventivas y correctivas mediante inspecciones de seguridad y seguimiento de las condiciones locativas de puestos de trabajo y áreas; divulgación y sensibilización a través



de campañas de prevención de accidentes de trabajo; señalización de escaleras de emergencia; campañas de sensibilización relacionada con la prevención de accidentes de trabajo en casa; verificación aleatoria periódica al estado de los vehículos que prestan en servicio de rutas; solicitud de soportes de capacitación o formación en manejo prudencial dirigida a los conductores; recomendaciones preventivas y de autocuidado al transitar por áreas comunes; recomendaciones preventivas y de autocuidado a los servidores públicos y contratistas inscritos a las actividades deportivas y recreativas; campaña de sensibilización sobre recomendaciones para evitar accidentes de trabajo durante las adecuaciones; recomendaciones para prevención de lesiones osteomusculares asociadas a la manipulación de cargas; recomendaciones para manipulación de cargas a la población identificada.

Respecto a los factores externos, el componente de SST contempla todos los requisitos legales aplicables en la materia. La entidad realiza monitoreo y seguimiento al SGSST de los convenios suscritos con el DNP, las contrataciones de bienes y servicios (proveedores, trabajadores en misión, outsourcing) con el propósito de verificar el cumplimiento en SST de acuerdo con los requerimientos del SIG.

Otro aspecto externo es la ubicación geográfica de la entidad, considerándose la exposición al riesgo público, frente a lo cual se han implementado medidas preventivas contando con la gestión y apoyo del comité de emergencias y autoridades del sector para mitigar y controlar situaciones que puedan afectar la integridad a los servidores públicos y contratistas.

En consecuencia, el DNP está comprometido en mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad de todos los servidores públicos y contratistas identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos con el fin de establecer los controles necesarios para promover la mejora continua del componente de Gestión de SST.

5. REFERENCIAS NORMATIVAS

A continuación, se referencian los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo, los cuales son el sustento normativo para la implementación del SGSST.

Punto de control: El GSST, realiza periódicamente consultas al Sistema Único de Información Normativa JURISCOL, y en las páginas de los ministerios, en la identificación y análisis de pertinencia de los requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se incluyen en el normograma de la entidad. Adicionalmente, semestralmente se realiza la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales en SST.

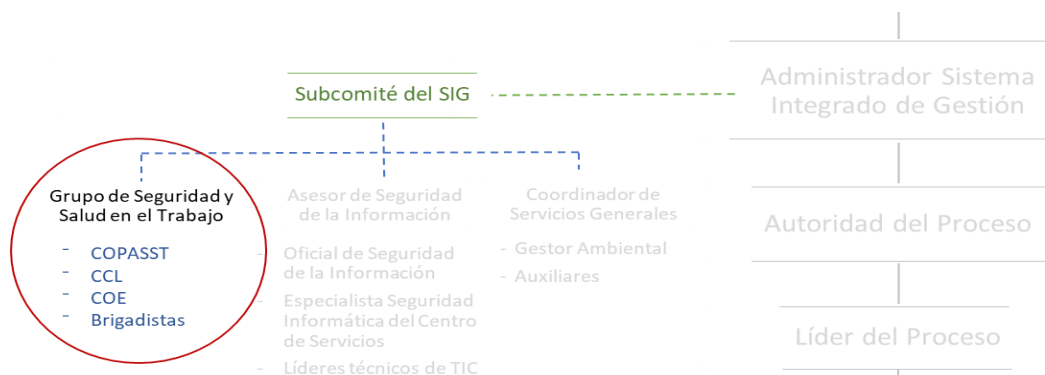
NORMA	ASUNTO
LEY 9 DE 1979	“Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”
LEY 1010 DE 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
LEY 1562 DE 2012	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
DECRETO 93 DE 1998	“Por el cual se adopta el plan nacional para la prevención y atención de desastres”
DECRETO 1295 DE 1994	“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”
DECRETO 1477 DE 2014	“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”
DECRETO 1507 DE 2014	“Por la cual se expide el manual único para calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional”



DECRETO 1072 DE 2015	“Por medo del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” – Capítulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
DECRETO 52 DE 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”
RESOLUCIÓN 1401 DE 2007	“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”
RESOLUCIÓN 2346 DE 2007	“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008	“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.”
RESOLUCIÓN 652 DE 2012	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”
RESOLUCIÓN 89 DE 2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
RESOLUCIÓN INTERNA 4058 DE 2016	“Por medio de la cual se establece el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del Departamento Nacional de Planeación”
RESOLUCIÓN INTERNA 2168 DE 2018	“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el Departamento Nacional de Planeación y se dictan otras disposiciones”
RESOLUCIÓN INTERNA 954 DE 2020	“Por la cual se adopta la modalidad de Teletrabajo en el Departamento Nacional de Planeación”
RESOLUCIÓN INTERNA 1693 DE 2020	“Por medio de la cual se adopta el protocolo para la prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual y se dictan otras disposiciones en el Departamento Nacional de Planeación”
RESOLUCION EXTERNA 2764 DE 2022	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
RESOLUCION INTERNA 925 DE 2022	Por la cual se actualiza el Comité de Emergencias del Departamento Nacional de Planeación y se dictan otras disposiciones
RESOLUCION INTERNA 2213 DE 2022	Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento Nacional de Planeación (2022-2024)
RESOLUCION INTERNA 2010 DE 2022	Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Nacional de Planeación para el periodo (2022-2024)

6. ESTRUCTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.1. Estructura Operativa de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Manual SIG.

6.2. Obligaciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el trabajo

6.2.1. Obligaciones del Empleador

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades en SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al interior
- Definición de Recursos
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables en SST
- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas
- Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST

6.2.2. Responsabilidades del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST).

El GSST de la Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH) tiene las siguientes responsabilidades:

- Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos e instalaciones.



- Diseñar y desarrollar un plan anual de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos del componente de SST del SIG, en el que se identifiquen claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud de conformidad con la normativa vigente aplicable.
- Generar la adopción de medidas que garanticen la participación de todos los servidores públicos y contratistas y sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Informar a la Alta Dirección, a los Servidores Públicos, Contratistas, Subcontratistas y a los comités de apoyo sobre el desempeño del componente de SST y evaluar las recomendaciones emitidas por los mismos.
- Capacitar a los servidores públicos, contratistas y subcontratistas en temas de SST, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo y las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.

6.3. Comités de apoyo a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

6.3.1. Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Las responsabilidades del COPASST son las relacionadas en la normativa aplicable vigente, artículo 11 de la Resolución No. 2013 de 1986.

Punto de control: Los miembros que conforman el COPASST, deben realizar el curso del SGSST de las (50) horas, y el GSST debe verificar la realización de este. Así mismo, cuando se realice una nueva elección del COPASST.

6.3.2. Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

Las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral (CCL), son las relacionadas en la normativa aplicable vigente, artículo sexto de la Resolución No. 652 de 2012.

Punto de control: Los miembros que conforman el CCL, deben realizar el curso del SGSST de las (50) horas, y el GSST debe verificar la realización de este. Así mismo, cuando se realice una nueva elección del CCL.

6.3.3. Responsabilidades del Comité de Emergencias (COE)

Las responsabilidades del Comité de Emergencias (COE), son las relacionadas en el artículo tercero de la Resolución Interna No. 925 de 2022.

6.3.4. Responsabilidades de los Brigadistas de Emergencias

La integración a la brigada de emergencias de la entidad es voluntaria. En el evento en que un piso no se cuente con un brigadista y no haya manifestación de interés, la Subdirección de Gestión del Talento Humano enviará una solicitud al jefe del área o dependencia para que designe un colaborador.

La brigada de emergencias de la entidad tiene por objeto prestar los primeros auxilios en caso de emergencia.

Para el cumplimiento de su propósito la Brigada tiene las siguientes responsabilidades en SST:



- Procurar por la seguridad de los servidores públicos y contratistas de la entidad.
- Apoyar la realización de los simulacros programados por el GSST (procedimientos operativos normalizados entre otros).
- Asistir a las actividades de formación programadas por el GSST (inducción, capacitaciones, talleres, pista de entrenamiento etc.).
- Apoyar las situaciones de urgencias y emergencias que se presenten.
- En caso de identificar condiciones locativas que puedan llegar a generar un riesgo, reportarlo al GSST (ausencia, deterioro u obstrucción de la señalización, condiciones de orden y aseo, de mobiliario, e instalaciones eléctricas entre otros).
- Apoyar el programa de inspecciones de seguridad en sus respectivos pisos.
- Publicar en un lugar visible el directorio de emergencias (hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil, acueducto, condensa, Gaula, línea de emergencia y otros organismos).
- Mantener actualizado el listado de ocupantes de su respectivo piso.
- Velar por la adecuada conservación y mantenimiento de los equipos de control de incendios, evacuación y primeros auxilios, así como realizar seguimiento a que los botiquines de primeros auxilios se encuentren debidamente dotados.
- Dirigir y coordinar la evacuación de su respectivo piso ante cualquier emergencia.
- Hacer uso del distintivo de brigadista de acuerdo con las indicaciones dadas por el GSST. (chaqueta, chaleco según se defina)
- Apoyar el posicionamiento de la brigada de emergencias en la entidad.

Nota: Los Brigadistas no tienen la competencia para practicar procedimientos invasivos en caso de emergencias.

7. GESTIÓN DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y CONTROL DE RIESGOS

El DNP ha establecido un modelo para la gestión integral de riesgos el cual aplica para todos los niveles de planeación de la entidad, y para los riesgos asociados a los diferentes componentes del Sistema Integrado de Gestión. Este modelo se encuentra definido en el procedimiento **PT-PG-01 “Gestión Integral de Riesgos”**.

Los riesgos asociados con el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente los riesgos relacionados con peligros y riesgos del lugar de trabajo se incluyen y se gestionan a través de la matriz **F-PG-01 Matriz Integral Riesgos**

8. INDUCCION Y CAPACITACION EN SST

8.1. CAPACITACIÓN EN SST

El DNP cuenta con un programa de capacitación y divulgación, con el propósito de brindar conocimientos en SST, que permitan identificar los peligros y los controles de los riesgos a los que se está expuesto en seguridad y salud en el entorno laboral, así como la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

El programa de capacitación y divulgación en SST es revisado mínimo una vez al año, con la participación del COPASST y la Alta Dirección de la entidad identificando acciones de mejora.

El registro de participación de los servidores públicos, contratistas y pasantes de la entidad a las actividades de SST se realiza mediante el diligenciamiento de datos a través del Forms creado desde el GSST o a través del formato **Control de asistencia a eventos (F-TH-12)**.



Punto de control: El GSST verifica que todas las necesidades de capacitación y divulgación identificadas en el plan de trabajo queden incluidas en el programa de capacitación y divulgación en SST.

8.2. INDUCCIÓN DEL COMPONENTE DE SST

El DNP proporciona a los servidores públicos, contratistas y practicantes que ingresan a la entidad, una inducción en SST en aspectos generales y específicos, como: la identificación y control de peligros y riesgos prioritarios en su trabajo, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, esta inducción se realiza a través de la Plataforma Escuela Virtual; así mismo para el personal de outsourcing, trabajadores en misión, independiente de su forma de contratación y vinculación también reciben la inducción en SST de manera presencial y/o virtual.

Para el caso de los contratistas, el supervisor del contrato de prestación de servicios verifica la realización de la inducción en el componente de SST del SIG. El GSST publica en la Rebeca la base de datos consolidada con información de los servidores públicos y contratistas que realizaron el curso de inducción de SST. Esta información es actualizada bimensualmente, relacionando la fecha de realización de la inducción, y son los supervisores quienes verifican la realización de esta inducción.

La reinducción de este componente se realiza cuando se presentan cambios normativos, cambios en el funcionamiento del SGSST o de la entidad que guarden relación con SST, para realizarla se tendrá en cuenta los medios y herramientas dispuestas por la Entidad.

Punto de control: Las áreas que se encuentren adelantando procesos de contratación, durante la fase de elaboración de estudios previos, deben solicitar al GSST asesoría para que se verifique la inclusión de la inducción/reinducción en SST de conformidad con la normativa aplicable vigente.

9. PROGRAMAS ESPECIFICOS DE SGSST

9.1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

El perfil sociodemográfico describe las principales características sociales y demográficas (sexo, edad, profesión, nivel de escolaridad, estado civil entre otros aspectos de los colaboradores de la entidad (servidores públicos, contratistas, practicantes, trabajadores en misión, outsourcing).

Esta información sirve de insumo para la caracterización de la población del DNP, para la elaboración del plan anual de SST y el programa de capacitaciones, así como una fuente de información para las actividades de bienestar del Grupo de Desarrollo humano (GDH) de la SGTH. El perfil sociodemográfico se actualiza periódicamente durante el año, dependiendo de los procesos de vinculación y de la contratación de personas naturales y de apoyo a la gestión.

Recolección de la información:

La consolidación de la información del perfil sociodemográfico se realiza a través de la información suministrada por los servidores públicos, contratistas, pasantes y los Outsourcing con el fin de caracterizar a la población trabajadora. A continuación, se describen estos mecanismos:

Tabla No. 1. Recolección de la información



Servidores públicos Contratistas, pasantes	Diligenciamiento de información de datos personales y aspectos individuales que permite actualizar el perfil sociodemográfico de la entidad ingresando a un enlace en Forms definido por el GSST
Outsourcing	Los representantes legales o delegados de cada outsourcing entregan al GSST un archivo denominado Medevac en el que se relacionan las principales características sociodemográficas de sus trabajadores, el cual contribuye a la construcción del perfil sociodemográfico de la entidad.

9.2. PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SST

Los programas de SST se encuentran enmarcados dentro de actividades de Gestión de la Salud y de Gestión de riesgos, amenazas y vulnerabilidad, que tienen como propósito mejorar las condiciones de salud y el medio ambiente de trabajo. Esto conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores públicos y contratistas en todas las ocupaciones, a partir del establecimiento de medidas de prevención y control de los peligros asociados, que permita evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

EL GSST anualmente realiza la rendición de cuentas sobre el desempeño del componente de SST a todos los servidores públicos y contratistas mediante publicaciones, y divulgaciones internas (boletines), a los comités de apoyo se les reporta el comportamiento del SGSST, así como la gestión y los compromisos y requerimientos derivados de las sesiones y a la Alta Dirección según lo definido en el **proceso de evaluación de desempeño institucional (PR-ED)**.

9.2.1. PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA SALUD

Gestión de la Salud o Medicina Preventiva y del Trabajo tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. Su base es el diagnóstico de condiciones de salud y morbilidad, el cual proviene de registro y análisis de los exámenes médicos que se toman en el contexto de SST, aplicables a servidores públicos y contratistas, el reporte de condiciones de salud y la investigación de enfermedades laborales; esta información sustenta los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (biomecánico y psicosocial) y todas las actividades de promoción y prevención en salud.

9.2.1.1. EXÁMENES MÉDICOS

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano (SGTH) con apoyo de la Subdirección de Contratación (GCT) adelanta el proceso para la contratación del servicio de los exámenes médicos ocupacionales. El Grupo de Gestión de Personal (GPP) de la SGTH expide la comunicación para la realización de los exámenes del personal (servidores públicos) ingreso, retiro y cambio de cargo. Para el caso de exámenes de post incapacidad y cambio de área por recomendaciones médicas el GSST expide la comunicación; en todo caso las comunicaciones se realizan con el fin de formalizar la práctica de los exámenes de acuerdo con el profesiograma de la entidad.

Durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico o retiro podrán realizarse mediante la modalidad Telemedicina; sin embargo, los médicos ocupacionales de acuerdo con su experticia podrán determinar si el trabajador debe ser evaluado de manera presencial; en todo caso, esta información está incluida en el profesiograma del DNP.



Exámenes médicos laborales de ingreso

Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del aspirante antes de su vinculación, con el fin de emitir las recomendaciones para orientar las acciones de promoción y prevención de enfermedades que puedan verse agravadas por las actividades y condiciones propias del trabajo. Para la realización del examen de ingreso se incluye valoración médica, valoración por psicología, exámenes de laboratorio y paraclínicos. Así mismo, el DNP informa al centro médico el cargo y funciones que desempeñará el colaborador.

Para la realización de los exámenes médicos laborales de ingreso se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

- La entidad contratada para la prestación del servicio realiza el examen y remite o da el acceso al DNP para consultar el certificado médico ocupacional, que incluye el concepto y las recomendaciones específicas para la persona evaluada si estas aplican. Para acceder al certificado, la entidad también podrá ingresar a la plataforma del prestador del servicio con el fin de descargar el certificado. De manera posterior la IPS remitirá base de datos con recomendaciones indicando los Sistemas de Vigilancia Epidemiología SVE y/o programas en los que debe ser incluido el servidor público; de acuerdo con lo anterior, posteriormente el GSST le remite recordatorio de recomendaciones, informando además los sistemas y/o programas en los que ha sido incluido, para que participe en las actividades.
- Para el caso de los contratistas por prestación de servicios, durante la etapa de contratación deben entregar a la Subdirección de Contratación copia del certificado correspondiente al examen pre ocupacional vigente¹; el cual será remitido por esta subdirección al GSST junto con los documentos que hacen parte de la afiliación a la ARL. Este certificado tiene una vigencia máxima de tres años y es válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual está expuesto en todos los contratos. De conformidad con las recomendaciones emitidas por el médico, se incluye al contratista en los SVE y programas que corresponda y se informa al colaborador, para que participe en las actividades propuestas.

Evaluación médica post incapacidad laboral

Se realiza evaluación médica post incapacidad a los servidores que debido a enfermedad común o laboral hayan tenido un periodo de incapacidad superior a 30 días. Esto con el objetivo de determinar la condición actual de la persona frente a las funciones del cargo, e identificar si se generaron secuelas por la patología que dio lugar a la incapacidad.

Para el caso de accidentes de tipo laboral, se puede realizar valoración por medicina laboral de la ARL, con el objeto de determinar si hay restricciones para el desarrollo de actividades o se encuentra cerrado el caso. Esta valoración también puede ser realizada por medicina ocupacional o laboral mediante el prestador del servicio, en caso de que por alguna razón el accidentado, no se presente a la ARL.

Para la realización de la evaluación médica post incapacidad laboral se tienen en cuenta las siguientes actividades:

¹ El costo del examen pre ocupacional es asumido por el contratista de acuerdo con lo establecido por el artículo 18 del decreto 0723 de 2013.



- El GSST remite comunicación escrita o electrónica al servidor público, en la cual se relacionan los datos de la empresa con la que suscribió contrato, con la cual puede presentarse en el centro médico para su valoración previa coordinación de la cita.
- El DNP aporta al proveedor del servicio la siguiente información: funciones de acuerdo con el manual, código diagnóstico sobre el cual se presentó la incapacidad, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y reubicaciones previas según aplique.
- Los aspectos que evalúa el profesional que realiza la valoración médica son los siguientes:
 - Diagnóstico
 - Secuelas de la patología
 - Condición de salud de la persona frente a las funciones que desarrolla en la entidad, limitaciones y recomendaciones si hay lugar a ellas
- El servidor público lleva a la consulta copia de la historia clínica correspondiente al diagnóstico por el cual se está solicitando la valoración.
- Como resultado de esta valoración la empresa que realiza el examen emite un certificado en el que deberán especificarse el concepto del profesional en cuanto a la condición de salud para realizar la labor propia del cargo, incluyendo las recomendaciones para la persona y para la entidad, así como restricciones si hay lugar a éstas.

Evaluación médica para reubicación / cambio de cargo

El DNP remite al servidor público a valoración para determinar la pertinencia de realizar una reubicación laboral por recomendaciones médicas, si el médico tratante, un médico ocupacional o un médico laboral sugieren que el colaborador requiere ser reubicado. Esta evaluación tiene como objetivo definir secuelas funcionales existentes debido a la presencia de una enfermedad laboral o de origen común, que pueda ser agravada por el trabajo.

También, se realiza la valoración por cambio de cargo, cuando el servidor público cambie de nivel ocupacional (según profesiograma) y ello implique cambio de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En este caso la comunicación para la coordinación de examen será emitida por el Grupo de Gestión de Personal.

Para efectuar la evaluación médica por reubicación se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

- El GSST expide comunicación escrita dirigida al proveedor del servicio, la cual será entregada al servidor público con los datos del contratista con quien se realizará la actividad, que incluye nombre y documento de identificación del trabajador, cargo y funciones a realizar de acuerdo con el manual, así como los exámenes a practicar necesarios para la expedición del certificado
- El DNP aporta al proveedor del servicio la siguiente información: funciones de acuerdo con el manual, código diagnóstico asociado a las enfermedades laborales o comunes que motiven la reubicación y si el colaborador fue previamente reubicado.
- Los aspectos que evalúa el profesional asignado para realizar la valoración médica son:
 - Diagnóstico.
 - Secuelas de la patología.
 - Condición de salud del colaborador frente a las funciones que desarrolla en la entidad.
 - Limitaciones o restricciones.
- Producto de esta valoración el proveedor que realizó el examen envía el certificado o da acceso al DNP para ingresar a la plataforma del proveedor, con el fin de descargar el certificado correspondiente.



- Una vez el GSST cuente con el certificado, informa al área correspondiente acerca de la necesidad de reubicación por recomendaciones médicas o por cambio de cargo, para que se inicie el proceso correspondiente.

Exámenes médicos ocupacionales periódicos

Se realizan exámenes médicos periódicos programados por la entidad de acuerdo con el profesiograma; para lo cual el GSST convoca a los servidores públicos con una antigüedad mayor a un año, de acuerdo con la periodicidad indicada en dicho documento.

Los exámenes periódicos están orientados a la detección de condiciones de riesgo, de morbilidad asociada y capacidad funcional, con el propósito de detectar nuevos casos, o personas que pueden estar en riesgo, así como definir medidas para manejo o control y prevención. Estos exámenes son gestionados por el GSST, por medio del contrato con una IPS con licencia vigente para la prestación de servicios de SST o de salud ocupacional.

De acuerdo con lo indicado en el profesiograma, y lo programado en el plan de trabajo de SST se establecen las fechas en las que se realiza la toma de estos exámenes. Posterior a las valoraciones médicas el proveedor del servicio genera los certificados correspondientes con las recomendaciones a las que haya lugar, así como el informe de condiciones de salud. Para la realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

- El GSST adelanta la logística requerida con la Institución Prestadora de Servicios de Salud EPS o el proveedor de servicios de salud contratado. En esta actividad se procede a organizar la agenda para la toma de exámenes y valoraciones, así como programar las citas a los servidores públicos. En esta actividad se incluye también la convocatoria por los medios de comunicación disponibles en la entidad.
- En el informe Diagnóstico de Condiciones de Salud y morbilidad, se incluyen los siguientes aspectos:
 - Información Sociodemográfica.
 - Perfil de morbilidad de la población.
 - Patologías identificadas.
 - Análisis o diagnóstico de morbilidad.
 - Conclusiones.
 - Recomendaciones generales.
 - Base de datos con recomendaciones por colaborador, e inclusión en los SVE y Programas según aplique.
- A partir de las recomendaciones emitidas en los exámenes se definen las siguientes acciones:
 - Enviar a los servidores públicos y contratistas el concepto y las recomendaciones que surgieron de la valoración médica periódica practicada, con el fin de hacer seguimiento a lo recomendado por el profesional en la consulta. En caso de que el proveedor del servicio remita un concepto de presunta enfermedad laboral, el DNP remite la documentación requerida para adelantar proceso de calificación de origen a la Entidad Promotora de Salud EPS a la cual se encuentre afiliado el colaborador.
 - Por parte del GSST se brinda orientación al servidor público para que se dirija a su EPS con el fin de que solicite inicio de atención por EPS y se emite a la entidad de salud los documentos que le sean solicitados y que sean de su competencia para el proceso de calificación al que haya lugar
 - De conformidad con las patologías identificadas y las recomendaciones emitidas por el médico, se plantearán acciones de vigilancia epidemiológica a implementar.



- En caso de que se definan restricciones para algunos servidores públicos y contratistas o se identifique la necesidad de realizar una reubicación temporal o definitiva, se procede a realizar el trámite correspondiente.

Exámenes médicos ocupacionales de retiro o egreso

Se realizan a los servidores públicos cuando se termina la relación laboral, para determinar su estado de salud al momento de retirarse de la entidad. Estos resultados podrán servir para reclamaciones posteriores en procesos de calificación de origen de enfermedad laboral.

Para efectuar los exámenes médicos de retiro se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

- El Grupo de Gestión de Personal GGP de la SGTH expide la comunicación correspondiente a la práctica del examen para que el servidor público se presente en las instalaciones del proveedor del servicio, de acuerdo con la cita previamente solicitada al GSST y programada con el proveedor del servicio. Este documento tiene 5 días hábiles de vigencia a partir de la fecha de emisión, en caso de que el servidor público no se presente, no habrá lugar para reclamación ni programación posterior.
- El proveedor del servicio entrega al colaborador evaluado los resultados generales; así mismo el DNP puede solicitárselo o ingresar a la plataforma con la que cuente el proveedor y descargarlo.

Seguimiento a recomendaciones médicas

El seguimiento a recomendaciones es desarrollado a través de consulta o por contacto telefónico realizado por un profesional de la salud a la población previamente identificada. El médico ocupacional o el laboral, consigna en una base de datos, las recomendaciones acordes a la valoración médica o seguimiento realizado, las cuales son socializadas al momento de la consulta, así mismo indicará en esta base, si se requiere realizar nuevamente seguimiento, así como el mes en el que deberá efectuarse.

Otra forma de hacer seguimiento es mediante la socialización y recordatorio de recomendaciones remitidas a través de correo electrónico a los servidores públicos y contratistas colaboradores de la entidad. El GSST registrará la fecha en que se remitió el último correo electrónico, así como la fecha del próximo envío.

Manejo y custodia de la historia clínica ocupacional

La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención.

El archivo, manejo y custodia de las historias clínicas ocupacionales, está a cargo del prestador de servicios en medicina preventiva y del trabajo con licencia en SST con el que la entidad tenga contrato vigente. En caso de que un colaborador requiera acceder a la información de su historia clínica ocupacional debe solicitarla al proveedor de servicios de salud con que cuente la entidad, para lo cual se seguirán los lineamientos del prestador de servicios.

Si el colaborador requiere información de su historia clínica, debe remitirse a su EPS y adelantar el trámite que para ello haya fijado la entidad de salud a la que se encuentre afiliado.

9.2.1.2. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO



Prevención de lesiones deportivas

Teniendo en cuenta que la entidad puede incluir en su Plan Anual de Bienestar la ejecución de actividades deportivas y recreativas, en materia de SST se desarrollan algunas medidas de control para la prevención de la accidentalidad entre las cuales se propone:

- El Grupo de Desarrollo Humano (GDH) remite al GSST, el listado de los servidores públicos y contratistas inscritos a participar en los eventos y entrenamientos deportivos organizados y patrocinados por el DNP.
- El GSST informa a los inscritos en los eventos y entrenamientos deportivos que deberán diligenciar el reporte inicial de condición de salud para la práctica deportiva a través de un enlace de Forms dispuesto por el GSST. Para el caso de los eventos deportivos, una vez el GSST cuente con esta información, podrá identificar la población que requiere valoración de condición de salud para la práctica deportiva.
- Los servidores públicos y contratistas deberán tener en cuenta para la inscripción al torneo o práctica deportiva los requisitos previos relacionado en el **Anexo 1. Lineamientos para la participación en actividades deportivas** de este manual.
- Luego de identificar la población el GSST coordina y programa la realización de las valoraciones médicas para la práctica deportiva y se remiten las citas vía correo electrónico a la población identificada.
- En la consulta el médico que realiza la evaluación retroalimenta al colaborador respecto a su condición de salud para la práctica deportiva y le informa las recomendaciones y/o restricciones a las que haya lugar según sea el caso.
- En caso de que un colaborador no se presente a la valoración médica programada por la entidad, podrá presentar al GSST el concepto médico emitido por su EPS o médico tratante, en el que se evidencie que puede realizar actividad deportiva.
- El GSST programa y realiza capacitaciones en prevención de lesiones deportivas dirigidas a los inscritos a participar en los eventos y entrenamientos deportivos. Los registros de participación se socializan con el GDH, con el fin de que se controle el cumplimiento de los requisitos para participación en actividades deportivas organizadas por la entidad.

El GSST remite recomendaciones preventivas a los servidores públicos y contratistas inscritos en los eventos deportivos y recreativos organizados por la entidad.

Promoción y prevención

Para la prevención y control de los riesgos asociados a las actividades laborales realizadas en la entidad, los cuales son identificados como prioritarios y que pueden afectar la salud de los servidores públicos y contratistas, el GSST entorno a su plan de trabajo anual implementa los SVE en riesgo biomecánico y psicosocial, así como el Programa de estilos de vida y entorno saludable, a continuación, se citan algunas actividades de este Plan:

- Inducción en el componente de SST.
- Pausas saludables
- Clases grupales
- Divulgación de tips o pautas para la promoción y prevención
- Realización de exámenes ocupacionales de acuerdo con el profesiograma de la entidad.
- Actividades de formación y capacitación en temas de promoción y prevención
- Microcharlas o actividades de sensibilización



Ausentismo por incapacidad médica

La implementación de un registro de ausentismo por enfermedad común, de origen laboral y otras causas, permite generar recomendaciones para que la entidad pueda iniciar la implementación de actividades preventivas, teniendo en cuenta la mayor frecuencia y/o severidad de los eventos.

El GSST, mensualmente actualiza la base de datos en la cual lleva el registro de análisis y conclusiones de incapacidades médicas, de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Administración de Salarios (GAS) de las incapacidades de los servidores públicos; por su parte los contratistas tienen la responsabilidad de informar al supervisor del contrato y entregar copia de la incapacidad al GSST. Los practicantes, informan al tutor y allegan copia de la incapacidad al GSST y para el caso de los Outsourcing el supervisor del contrato tiene la responsabilidad de informar al GSST las novedades de las incapacidades de los trabajadores de los Outsourcing.

9.2.1.3. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIEMIOLOGICO – SUBGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Para el diagnóstico e intervención del riesgo psicosocial se tienen en cuenta las siguientes fases y fuentes para la toma de la información e intervención:

Diagnóstico (Planear)

Para iniciar la intervención enfocada al control del riesgo psicosocial, es necesario conocer en qué nivel se encuentra la entidad, así como identificar qué dominios y dimensiones se encuentran en niveles de medio a muy alto.

Teniendo en cuenta que la normativa vigente asociada al riesgo psicosocial, indica que para la medición de este se debe utilizar un instrumento validado en el país, el DNP hará uso de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de Trabajo.

Con el fin de realizar la medición del riesgo, se tienen en cuenta las siguientes actividades:



De acuerdo con el informe de la medición y las bases de datos que permitan conocer los resultados por dependencia, se plantea un plan de intervención que responda a las necesidades de la entidad y sus trabajadores. Para dar curso a la intervención será importante contar con presupuesto para la contratación de actividades dentro de un plan estructurado, enfocado a la intervención de acuerdo con los resultados.

Intervención (Hacer)

El análisis de datos recolectados en la fase de diagnóstico indica las debilidades y fortalezas de la entidad, qué población o nivel será intervenido según su necesidad y qué estrategias se deben implementar para iniciar las actividades para la intervención del riesgo.

Con el fin de realizar la intervención, también se podrá tener en cuenta los resultados de la última medición de ambiente laboral realizado por la entidad.

Fase de evaluación

La evaluación tiene como objetivo medir, controlar y ajustar las acciones realizadas con las programadas en un determinado período de tiempo y de esta manera verificar el cumplimiento de los objetivos y/o metas propuestas.

La evaluación se hace considerando su conformidad con los objetivos definidos, los requisitos legales aplicables y los criterios técnicos establecidos. La evaluación se efectuará a través del cálculo de los indicadores, de los resultados de las auditorías y del seguimiento al grado de avance en la gestión, los cuales se socializarán al momento de presentar el Plan de Trabajo de SST. Tanto para el diagnóstico como para la intervención, la entidad tendrá en cuenta la normativa legal aplicable a la evaluación, promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.

Mantenimiento del SVE psicosocial (Actuar)

Las actividades del SVE que se realizan durante el año se harán acorde con las mediciones realizadas y las necesidades que se detecten durante el período. Se plantean cambios y actividades complementarias de acuerdo con los eventos que ocurran y que puedan afectar a los servidores públicos y contratistas.



Otras fuentes de recepción de información

Diagnóstico de condiciones de salud

Cada año se elabora el diagnóstico de condiciones de salud y morbilidad, que se obtiene de la recopilación de información resultante de los exámenes médicos de ingreso y de los exámenes médicos periódicos.

En este sentido, se toman de referencia los siguientes aspectos de salud relacionados presuntamente a factores de riesgo psicosocial:

- Presencia de eventos estresantes extremadamente traumáticos en el que el individuo se ve envuelto en hechos que representan un peligro real para su vida e integridad. Este hallazgo podría estar relacionado con la presencia de un síndrome de estrés postraumático.
- Síndrome de intestino irritable, y la presencia de factores de riesgo tales como alteraciones idiopáticas de la motilidad intestinal, e historia de abuso o maltrato infantil.
- Antecedentes de depresión mayor, episodio único, incluida la indagación de factores de riesgo tales como: presencia o antecedentes del trastorno respectivo en familiares en primer grado. Rasgos de personalidad predisponentes tales como una especial sensibilidad o hipersensibilidad, pasividad, dependencia, introversión y poca actividad (poca energía), historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
- Antecedentes de trastorno de ansiedad generalizada, incluida la búsqueda de historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
- Antecedentes de trastornos de adaptación, y la presencia de factores tales como: carencia o percepción de bajo o inadecuadas redes de apoyo social por parte de la familia, amigos y allegados fuera del trabajo, previos a la aparición del trastorno y exagerada vulnerabilidad personal caracterizada por el uso de mecanismos rígidos de adaptación.
- Alteraciones del sueño, dolores de cuello, espalda y miembros superiores, haciendo una búsqueda exhaustiva de posibles condiciones del turno o del diseño del puesto de trabajo respectivamente.
- Otros síntomas difusos que no resulten claramente explicados o asociados a condiciones de salud general.
- Los hallazgos de la valoración detallada de las condiciones de salud se registrarán en la historia clínica ocupacional de cada trabajador y por tanto se manejarán con criterio confidencial.

Se incluyen en este sistema de vigilancia los servidores públicos y contratistas que, de acuerdo con recomendaciones de exámenes médicos de ingreso, pre ocupacionales, periódicos, seguimientos por medicina deben hacer parte de este. Así mismo se tienen en cuenta los resultados de la medición del riesgo para la inclusión de trabajadores y la información suministrada por los servidores públicos y contratistas mediante el diligenciamiento del **formato "Autoreporte condición de salud actual" (F-PG-18)**.

9.2.1.4. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIEMIOLOGICO -SUBPROGRAMA BIOMECÁNICO

Las patologías osteomusculares inciden no solo en la salud de las personas, sino también en el impacto que generan en el ámbito personal, familiar, social y laboral. Este riesgo se asocia con adopción de posturas, forma de realizar el trabajo, carga física estática y dinámica, condiciones de puesto de trabajo, entre otras.

Para el DNP es de vital importancia que todos sus servidores públicos y contratistas cuenten con un óptimo estado de salud a nivel osteomuscular toda vez que la mayor parte de su tiempo permanece en posición sedente por ello implementa las siguientes medidas para promover y garantizar un adecuado funcionamiento motriz.

Estadísticas



Para la detección de casos asociados a riesgo biomecánico, se toma como referencia el autoreporte de condición de salud **F-PG-18 “Autoreporte condición de salud actual”**, el registro de ausentismo por incapacidad médica ya sea por enfermedad común o laboral y/o licencias, registros de accidentes de trabajo, sobre los cuales se identifican los casos o diagnósticos presuntamente relacionados con lesiones osteomusculares, así como lo verificado en inspecciones a puesto de trabajo.

Fase de justificación

El SVE para el control del Riesgo Biomecánico se fundamenta en el diagnóstico de las condiciones de salud y la Matriz integral de riesgos del DNP, en donde se identifica el riesgo biomecánico como uno de los riesgos prioritarios, definiendo las áreas y la población expuesta.

Diagnóstico de condiciones de salud

Cada año se elabora el diagnóstico de condiciones de salud y morbilidad, que se obtiene de la recopilación de información resultante de los exámenes médicos de ingreso y de los exámenes médicos periódicos.

Los exámenes médicos con énfasis osteomuscular permiten al profesional de la salud identificar las condiciones de salud propias del colaborador y emitir las recomendaciones que aplican para el cuidado del sistema osteomuscular en los que casos que aplica con el fin de implementar los controles pertinentes.

Se incluyen en el SVE Biomecánico de la entidad, a los servidores públicos y contratistas que cuenten con recomendación de inclusión en el Sistema por examen de ingreso, pre ocupacional, periódico o cualquier otro examen médico ocupacional practicado; y los trabajadores con calificación de enfermedad laboral asociada a riesgo biomecánico. Así mismo se tienen en cuenta los reportes de condiciones de salud asociados este riesgo.

En caso de que los servidores públicos y contratistas reporten al GSST alguna condición de salud de tipo osteomuscular se programará una **valoración o seguimiento por medicina laboral**, para identificar la condición actual de salud del trabajador, así como las recomendaciones que pueden aplicar para su cuidado y la prevención del riesgo.

Dependiendo de la sintomatología del colaborador y los hallazgos evidenciados en el examen médico, se indica: Control por EPS: Las patologías osteomusculares de origen común, son objeto de evaluación por parte de un médico especialista de la EPS, para determinar su tratamiento y/o manejo.

Seguimientos por medicina ocupacional o por medicina laboral: Realizados a la población que tenga una patología laboral o sintomatología de origen osteomuscular.

Actividades

Dentro de las actividades del plan anual de trabajo de SST se establecen aquellas direccionadas a la prevención y control del riesgo biomecánico tales como:

Inspecciones a puestos de trabajo (IPT) Tiene como objetivo identificar condiciones de trabajo entendidas como las características presentes en el ambiente en el cual el trabajador desarrolla sus actividades, y que inciden en su bienestar y salud; algunas de estas son las condiciones ergonómicas, locativas, entre otras para trabajo en oficinas. La información para recolectar en la IPT se relacionará en la base de datos de Inspecciones a Puestos de Trabajo, como constancia de la actividad realizada el ocupante del puesto firmará el **formato “Control de asistencia a eventos” (F-TH-12)**. En caso de que el profesional identifique en la inspección



alguna condición insegura o que requiera mantenimiento, podrá apoyar con el envío de la solicitud en la herramienta con la que cuenta la entidad para generar requerimientos asociados a mantenimiento.

Para los servidores públicos que se encuentren en proceso de incorporación a la modalidad de teletrabajo, el GDH envía al GSST la solicitud para realizar la visita de verificación del puesto de trabajo designado para teletrabajo, para lo cual el GSST coordina con la Aseguradora de Riesgo Laborales (ARL) la programación de la verificación de las condiciones del puesto. Las inspecciones podrán ser realizadas por un profesional de la ARL o un profesional externo con licencia en seguridad y salud en el trabajo; la verificación permite identificar las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo para determinar los riesgos presentes a los que estará expuesto el servidor público, así como para emitir las recomendaciones a las que haya lugar, a fin de que el espacio cuente con unas condiciones mínimas de seguridad y ergonomía en pro de la salud y bienestar del servidor público. El profesional durante la visita utiliza el **formato “Verificación de condiciones de puesto de trabajo” (F-PG-09)**.

Como resultados de las inspecciones de puesto de trabajo, a las que haya lugar una intervención de mejora o corrección se emitirá la solicitud al Grupo de Logística e Infraestructura (GLI) de la Subdirección Administrativa de Relacionamiento con la Ciudadanía (SARC) para realicen las respectivas acciones.

Clases de acondicionamiento osteomuscular. En el marco de la prevención y control del riesgo biomecánico se realizan clases grupales para realizar actividad física que permita mantener y mejorar las condiciones osteomusculares de la población, mediante la realización de ejercicios de tonificación y activación muscular, flexibilidad y postura.

9.2.1.5. SUBPROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA Y ENTORNO SALUDABLE

Los hábitos individuales influyen en los estilos de vida de las personas, lo que puede llegar a impactar su entorno familiar y su desempeño en el trabajo. En este sentido, el DNP, en cumplimiento a la normativa vigente en SST, realiza actividades enfocadas a la promoción de estilos de vida y entornos saludables. Este programa está dirigido a todos los colaboradores de la entidad razón por la cual incluye actividades para cubrimiento de toda la población.

Fuentes de información

Anualmente el GSST actualiza el diagnóstico de las condiciones de salud y morbilidad de la entidad, en el que se identifican las condiciones de salud más frecuentes en la población y los riesgos a los cuales estas condiciones pueden estar asociadas. Este informe orienta las actividades a incluir en el plan de trabajo anual de SST, las cuales se conectan con los SVE y el presente programa.

Por otra parte, en el DNP no se registran enfermedades calificadas de origen laboral asociadas a diagnósticos del sistema cardiovascular, sin embargo, la entidad ha implementado el Programa de *Estilos de Vida y Entorno Saludable*, enfocado a promover actividades específicas para el cuidado de la salud de colaboradores identificados como población en riesgo.

Así mismo se toma en cuenta la información correspondiente a las estadísticas de ausentismo y de accidentalidad de los trabajadores de la entidad.

Actividades



- **Clases grupales de acondicionamiento físico:** Clase de acondicionamiento para realizar actividad física mediante la ejecución de ejercicios para activación cardiovascular y muscular.
- **Alimentación saludable.** Con el fin de brindar herramientas a los servidores públicos y contratistas de la entidad orientadas a la adopción de hábitos alimenticios saludables, el GSST propone la ejecución de charlas lideradas por un profesional de la salud. Esta actividad está orientada principalmente a la población con reporte de enfermedades asociadas al sistema cardiovascular, o con recomendación de nutrición saludable.
Así mismo se cuenta con la ejecución de actividades enfocadas a promover hábitos de vida saludable como microcharlas o actividades de sensibilización o divulgación a través de los medios de comunicación con los cuales cuenta la entidad.
- **Pausas saludables.** Ejercicios físicos o mentales que realiza un colaborador por corto tiempo durante la jornada, con el fin de prevenir lesiones osteomusculares y fatiga mental en las que se realiza movimiento de diferentes partes del cuerpo que se encuentren comprometidas durante el desarrollo de las actividades laborales o contractuales según aplique.
Inocuidad de los alimentos. En cada piso en el cual se encuentran servidores públicos y contratistas del DNP, se cuenta con un espacio para el consumo de bebidas aromáticas, café y agua que provee la entidad durante la jornada laboral. Así mismo se cuenta con un área acondicionada especialmente para calentar y consumir alimentos, en el piso 11 del Edificio Fonade. Como medida de control enfocada a la inocuidad de los alimentos, en este caso las bebidas proporcionadas por la entidad, el GSST adelanta controles tales como la toma de exámenes para manipuladores de alimentos y capacitación en manipulación de alimentos para el personal de planta, este requisito también lo solicita el GSST al Outsourcing que presta el servicio de cafetería.
- **Actividades de Bienestar.** En esta se incluyen las actividades deportivas y/o recreativas organizadas por la SGTH a través del GDH, tales como caminatas, entrenamientos deportivos, torneos deportivos, entre otros, a las cuales tienen acceso principalmente los servidores públicos.
- **Actividades de promoción y prevención, para la salud de los trabajadores.** En esta se incluyen las actividades de divulgación y formación para la prevención del consumo de sustancias, salud sexual y reproductiva, ETS/VIH SIDA.
- **Actividades de control.** El DNP cuenta con los Sistemas de Vigilancia Epidemiología (SVE) para el control de los riesgos biomecánico y psicosocial. Pero existen otras condiciones que pueden afectar la salud de los trabajadores, las cuales pueden estar asociadas a las condiciones particulares de las personas, hábitos de sueño, virus y bacterias que circulan en el medio ambiente, entre otras.
- En consideración a lo anterior, en este numeral se incluyen actividades para el control de la salud general, divulgación y sensibilización por ejemplo en cuidado visual y auditivo, prevención de enfermedades infectocontagiosas, prevención de hipertensión y diabetes, toma de incapacidades médicas.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante-SAFL.** El DNP cuenta con un espacio acondicionado y dotado especialmente para que las madres en periodo de lactancia puedan realizar el proceso de extracción y conservación de leche materna; servidoras públicas, contratistas, practicantes y visitantes, tienen acceso a esta sala.

El cuidado y administración de esta sala está a cargo del GSST de la entidad, así mismo está prevista la divulgación y capacitación dirigida a las mujeres gestantes y madres en periodo de lactancia, con opción de participación del padre o la familia, en temas enfocados al cuidado de la madre y el bebé, normas que protegen la maternidad, la lactancia materna y los derechos a la salud sexual y reproductiva en Colombia, beneficios, propiedades efectos a corto y largo plazo de la leche materna, técnicas de amamantamiento, extracción conservación, transporte y suministro de la leche materna, alimentación complementaria, riesgos de alimentación artificial y uso del biberón. El GSST lleva el



registro del funcionamiento de la SAFL, mediante la implementación del **formato “Control Sala Amiga de la Familia Lactante-SAFL” (F-PG-30)**.

- **Entornos saludables - ambientes de trabajo.** Particularmente para evaluar si la entidad cuenta con entornos saludables, el GSST tiene en cuenta el resultado de las inspecciones realizadas a las áreas y puestos de trabajo, estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral, registro de ausentismo, informes de mediciones ambientales (iluminación, temperatura) cuya periodicidad depende de los resultados asociados a la actualización de la matriz de identificación de peligros.

De otra manera, la entidad ha promovido los espacios libres de humo de tabaco, razón por la cual no es permitido fumar al interior de las instalaciones del DNP (oficinas, pasillos, escaleras, salas de reuniones, piso de bienestar).

Por otra parte, los trabajadores con reporte de condición de salud que pueda verse agravada por el trabajo, o con diagnóstico de enfermedad laboral o con sintomatología asociada a alguno de los riesgos en salud identificados como prioritarios (biomecánico, psicosocial), cuentan con seguimiento por medicina ocupacional laboral, seguimiento en puesto de trabajo y asesorías por psicosocial según se requiera, en todo caso, los trabajadores son incluidos en el SVE según corresponda, al respecto el GSST convoca su asistencia a las actividades de estos sistemas y hace seguimiento a su participación.

9.3. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

Gestión de Riesgos o Higiene y Seguridad Industrial tiene como finalidad la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo, así como advertir y reconocer los posibles riesgos presentes en el desarrollo de las actividades laborales que pueden desencadenar accidentes de trabajo.

Su base es la matriz de identificación de peligros, alimentada por las inspecciones de seguridad en áreas comunes, las inspecciones a los elementos para atención de emergencias, la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, el reporte de actos y condiciones inseguras, y los resultados de las mediciones ambientales realizadas en la entidad; esta información sustenta todas sus actividades.

La Gestión de amenazas tiene como objetivo identificar las vulnerabilidades de la entidad frente a posibles emergencias, para así fundamentar el plan de emergencias que incluye la formación y entrenamiento de la Brigada, los simulacros, divulgación de los procedimientos para actuación en caso de emergencia, el funcionamiento del Comité de emergencias y el plan de ayuda mutua.

9.3.1. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Clases de inspecciones

La inspección de seguridad son una actividad operativa que se realiza sistemática y permanentemente, con el objeto de, identificar, analizar y controlar los riesgos asociados con los equipos, las personas, materiales y el medio ambiente, que pueden afectar el funcionamiento de los procesos al interior de la entidad, comprometiendo los resultados. A continuación, se especifican las clases de inspecciones:

Tabla No. 2. Tipología de inspecciones



Inspecciones planeadas	Son las inspecciones que se encuentran establecidas en el cronograma de inspección anual del GSST, en las cuales se establece una periodicidad, áreas de trabajo, equipos e instalaciones por inspeccionar, instrumentos y responsables determinados previamente.
Inspecciones no planeadas o informales	Son realizadas por cambios locativos, reportes de condiciones inseguras y demás situaciones que vulneran la seguridad de los colaboradores en las instalaciones del DNP. No son realizadas sistemáticamente. Las cuales podrán ser realizadas por el GSST con el apoyo de la SARC (en los casos que se requiera), el COPASST.
Inspecciones de áreas y partes críticas	Son inspecciones planeadas que se desarrollan en determinadas áreas o partes consideradas como críticas, esto quiere decir, componentes o áreas que tienen la probabilidad de ocasionar pérdidas con base a la previa identificación de riesgos y el historial de accidentalidad. (ascensores, tanques, cuartos eléctricos entre otros.)

Planeación de la inspección

Para lograr una adecuada inspección, se organiza teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La persona que realiza la inspección debe prepararse mentalmente para buscar no sólo lo que esté mal, sino también lo que esté bien y debe tener una visión objetiva.
- El encargado de la inspección debe revisar los informes y registros de inspecciones anteriores y/o reportes de inspecciones realizadas al área.
- Definir objetivos que se desean alcanzar dentro de las inspecciones, tales como:
 - Identificar condiciones subestándares o peligrosas.
 - Verificar la eficiencia de las acciones correctivas.
 - Tomar medidas correctivas que disminuyan la exposición a pérdidas.
 - Identificar posibles riesgos ocasionados por la instalación de nuevos equipos y/o modificaciones realizadas en el área.
- Programar la inspección, con la frecuencia que está establecida en el cronograma de inspecciones.
- Realizar las inspecciones de seguridad, para lo cual el GSST utiliza la aplicación PowerApps a través de la cual se cuenta con el instrumento para la recolección de la información de lo identificado en las inspecciones.

Ejecución de la inspección

- Durante el desarrollo de la inspección es importante: Registrar la condición subestándar o peligrosa identificada de manera breve, utilizando palabras claras como, doblado, descompuesto, desgastado, corroído, suelto, con filtraciones, sobresaliente, filoso, resbaloso etc.
- Buscar detalladamente condiciones que no sean identificadas a primera vista.
- Describir de forma clara todos los aspectos encontrados en la inspección, utilizando si es posible diagramas, fotografías o videgrabadora.
- Verificar las condiciones requeridas e identificar las desviaciones.
- Clasificar los riesgos asociados y la prioridad de la intervención a la condición identificada.
- Tomar medidas correctivas Si es posible implementar medidas preventivas.
- Tener en cuenta las situaciones y hallazgos encontrados durante inspecciones realizadas anteriormente.
- Comunicar al responsable las condiciones identificadas y acciones correctivas.

Herramienta para inspecciones de seguridad



Para el registro las condiciones identificadas en las inspecciones de seguridad, el GSST utiliza la herramienta **“Inspecciones de Seguridad DNP”** que se encuentra en el enlace dispuesto por el GSST, a través de esta herramienta se registran los hallazgos de las inspecciones de botiquines, extintores, equipos de emergencia e inspecciones locativas.

Registro e informe de la inspección

Una vez realizada la inspección, locativa y de equipos de emergencias, los hallazgos se registran en una lista de SharePoint y tablas de Excel que son monitoreadas por el GSST.

En caso de identificar un hallazgo o condición peligrosa con alto potencial de generar un accidente de trabajo o enfermedad laboral, se debe elaborar un informe con la información de los hallazgos identificados en la inspección. El informe debe contener la siguiente información:

- Enumerar las condiciones identificadas, con evidencia fotográfica, indicando el lugar (edificio y piso)
- Cualquier condición subestándar o peligrosa con su respectivo riesgo debe ser descrita detalladamente.
- Cuantificar las condiciones de seguridad o hallazgos.
- Incluir las recomendaciones derivadas de las condiciones identificadas para socializarlas con las partes interesadas a fin de que se gestione lo correspondiente.

Las solicitudes generadas de las inspecciones realizadas a las áreas se reportan al Grupo de Logística e Infraestructura GLI a través del aplicativo de Centro de Servicios para que el área de mantenimiento locativo atienda dicho requerimiento, posteriormente el GSST realiza el seguimiento a las mismas en herramienta interna de inspecciones de seguridad.

Para el caso de la inspección a botiquín y extintores se utiliza la **Matriz interna “Control Botiquines y extintores”**, en la cual se lleva el control y seguimiento de los elementos del botiquín que cuenten con fecha de vencimiento para que el GSST realice el cambio cuando se requiera.

Para el caso de los extintores se hace seguimiento a las fechas de próxima recarga y previo vencimiento se le informa a la Subdirección Administrativa y de Relacionamento con la Ciudadanía para que realice el cambio o recarga.

Seguimiento de inspecciones

El responsable de la inspección hace un seguimiento de la ejecución de las acciones derivadas de las inspecciones, verificando su cumplimiento, para lo cual se debe registrar las acciones realizadas para los casos de condiciones locativas en la herramienta interna de inspecciones de seguridad

Para ello se debe llevar a cabo las siguientes actividades:

- Dar a conocer a través de correo electrónico, intranet – Centro de Servicios, entre otros las acciones a desarrollar indicando la fecha de cierre a las personas directamente responsables de ejecutarlas.
- Verificar que la acción se inicie de acuerdo con lo programado
- Comprobar la efectividad de las acciones ejecutadas y establecer las modificaciones que sean necesarias.

Características a tener en cuenta para la aplicación de las inspecciones



Para la realización de las inspecciones se tiene en cuenta los siguientes aspectos dependiendo del tipo de inspección:

- Inspecciones locativas: Se inspeccionan aspectos locativos como áreas de trabajo, áreas comunes, baños, escaleras, estantes, iluminación, entre otros
- Inspección de elementos y/o equipos: Se verifica el estado y funcionamiento de los equipos de emergencia entre los que se encuentran extintores, camilla, inmovilizador de cuello y cabeza, paleta de identificación de piso, botiquín y sistema de comunicaciones.

Controles Operacionales

Mediante los controles operacionales, el GSST solicita a las partes interesadas soportes (Administración de los edificios y Subdirección Administrativa de Relacionamiento con la Ciudadanía) de mantenimientos preventivos y/o correctivos al sistema de apertura de puertas de emergencia, sistema de alarma, ascensores, entre otros.

Entre los controles implementados, desde GSST con apoyo de la ARL se programan mediciones higiénicas (estudio de iluminación, confort térmico y ruido) de acuerdo con las necesidades identificadas.

Nota: La metodología para la realización de las mediciones higiénicas y/o ambientales de los riesgos prioritarios de SST, la define el proveedor competente que realiza dichas mediciones.

9.3.2. ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) Y ERGONÓMICOS

El GSST hace entrega de elementos para su protección, cuidado y adecuada ejecución de actividades a los servidores públicos (personal de apoyo de servicios generales - mantenimiento locativo, de biblioteca, archivo y cafetería).

Los Elementos de Protección Personal (EPP), están destinados para ser usados por el trabajador, con el fin de protegerlo de diferentes riesgos a los que les aplique. El uso adecuado del EPP proporciona una barrera de prevención y control de los riesgos a los que está expuesto, salvaguarda la integridad física del trabajador, disminuye la gravedad de las consecuencias de un posible accidente de trabajo.

Se cuenta con una Matriz interna de Elementos de Protección Personal, en la cual se definen la frecuencia de entrega, características y especificaciones técnicas de los elementos y los cargos (servidores públicos) a los que les aplique la entrega.

Se entregan elementos ergonómicos a los servidores públicos y contratistas de la entidad, en los casos que aplique como parte del control del riesgo biomecánico de acuerdo con cada caso para el desarrollo de esta actividad y se diligencia el **formato “Entrega de elementos de protección personal y ergonómicos” (F-PG-10)**.

Para garantizar que los servidores públicos utilicen y mantengan en condiciones óptimas los EPP, el GSST realiza capacitaciones al personal de planta en el uso y cuidado de estos elementos.

Nota: Es responsabilidad de cada servidor público solicitar el cambio cuando el elemento cumpla su vida útil o presente deterioro.

Con respecto a los trabajadores en misión (outsourcing), se establece como requisito en materia de SST, la obligatoriedad del suministro, uso y cambio de los EPP de conformidad con el objeto y las actividades a



desarrollar en la entidad a cargo de la empresa contratista. Para este propósito el GSST solicita a la empresa los soportes de entrega de este elemento y de las capacitaciones acerca de su uso

9.4. GESTIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

9.4.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

El DNP diseña implementa y mantiene las medidas y recursos necesarios en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos servidores públicos, contratistas, y practicantes, así como proveedores, trabajadores en misión y visitantes.

Así mismo, cuenta con los Planes de Emergencia de cada edificio donde funciona el DNP:

- Plan de Emergencias Edificio Fonade.
- Plan de Emergencias Edificio World Service
- Plan de Emergencias Edificio Gómez.
- Plan de Emergencias Edificio Seguros Patria.

De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como externa, el DNP, tiene la posibilidad de articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la normativa aplicable.

9.4.2. BRIGADA DE EMERGENCIA

La entidad cuenta con un equipo de brigada de emergencias, conformado por servidores públicos y contratistas, los cuales están capacitados, entrenados y dotados para la atención oportuna de las emergencias y/o urgencias que se puedan presentar al interior de la entidad. Están identificados con el uso de una chaqueta.

Cada año se realiza un plan de trabajo y capacitación para la brigada con el propósito de empoderar a cada uno de los participantes en su rol de brigadista.

9.5 REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIDENTES DE TRÁNSITO

9.5.1. ENFERMEDAD LABORAL

Reporte de la enfermedad laboral

El DNP realiza la investigación de enfermedad laboral teniendo en cuenta la notificación del dictamen de calificación que sea remitida a la entidad por parte de EPS, ARL o juntas de calificación, o teniendo en cuenta los registros de calificación de origen suministrados por la ARL. En caso de que el trabajador haya recibido calificación de enfermedad laboral con más de un diagnóstico, se hace la investigación y análisis por enfermedad en orden cronológico.

La información por diagnóstico se registrará en la Matriz interna de Registro de Enfermedad Laboral, con los datos generales del trabajador.



Posteriormente se le informa mediante comunicación al trabajador acerca de la realización de la investigación de enfermedad laboral, para lo cual el equipo investigador deberá contar con la siguiente información:

- Soporte de diagnóstico de la enfermedad, o el reporte de calificación de origen de enfermedad calificada o reporte del registro de enfermedades calificadas por ARL.
- Copia del informe del análisis de puesto de trabajo que fue remitido a la entidad, en caso de que se cuente con este documento.
- Histórico de las funciones del cargo o cargos desempeñados en empresas o entidades en las que haya laborado.

Análisis e investigación de enfermedad laboral

El equipo investigador, es interdisciplinario dependiendo cual sea la enfermedad calificada y está integrado como mínimo por:

- Médico laboral o médico ocupacional, especialista en SST.
- Representante del GSST.
- Representante del COPASST.
- Jefe inmediato del servidor público o supervisor del contratista de quien presenta la enfermedad laboral.

En caso de que la enfermedad a investigar esté relacionada con el sistema musculo esquelético, debe participar un profesional en Terapia Física u ocupacional especialista en SST. Así mismo, en caso de que se trate de enfermedad de esfera mental debe participar un psicólogo especialista en SST.

Se formaliza la fecha y hora de la entrevista que llevará a cabo el equipo investigador con el trabajador. Es importante tener presente que el responsable de la investigación de la enfermedad laboral debe ser el representante del SST, teniendo en cuenta que este es un proceso de salud que requiere de manejo de información confidencial.

La investigación de la Enfermedad Laboral se realiza de la siguiente manera:

- a. Registro de información en el **formato “Investigación y análisis de causas de Enfermedad Laboral” (F-PG-19)**
- b. Revisión documental de toda la información recopilada del caso.
- c. Entrevista al trabajador aplicando la metodología de los 5 por qué.
- d. Determinar y registrar las posibles causas o condiciones laborales asociadas a la presencia de la enfermedad a investigar.
- e. Determinar y registrar las acciones correctivas y/o preventivas para la ocurrencia de la enfermedad laboral a investigar, al interior de la entidad.

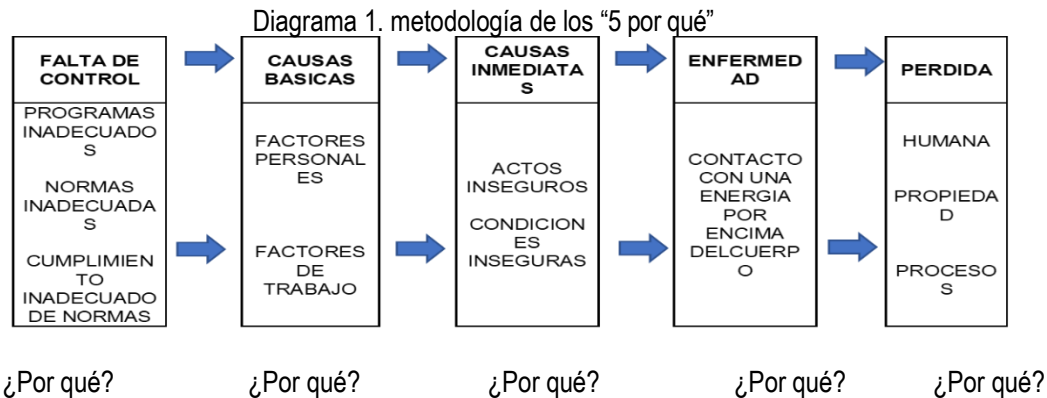
Nota: Solo el médico ocupacional revisará los soportes médicos e historia clínica del colaborador.

Metodología de la investigación

Una vez se haya revisado la información recolectada en la entrevista y los respectivos documentos, el equipo investigador analiza las causas de la enfermedad, utilizando la metodología de investigación de los “5 por qué”.



La técnica de los “5 por qué”, es un método basado en realizar preguntas para explorar las relaciones de causa-efecto que generan un problema en particular. El objetivo final de los “5 por qué”, es determinar la causa raíz de un defecto o problema.



Fuente: Cartilla de Investigación y Gestión de Incidentes y Accidentes de Trabajo. Positiva ARL 2015

Esta metodología parte de las consecuencias del evento (pérdidas) y a través de la pregunta “Por qué se generó la pérdida o pérdidas”, las respuestas se encontrarán en los datos y evidencias recolectadas en los puntos anteriores, de esta manera se sigue formulando la pregunta hasta encontrar respuestas objetivas y reales, este procedimiento debe ser realizado por el equipo investigador.

Plan de acción para prevenir y/o controlar la enfermedad laboral o nuevos casos

Una vez se hayan identificado las causas, se procede a establecer un plan de acción que incluyan las medidas de control para evitar la ocurrencia de enfermedades futuras similares. Se especificará el responsable de la acción a adelantar y el plazo fijado para la misma.

Las acciones recomendadas deben seguir los principios mencionados a continuación:

- No representar riesgos adicionales con su implementación.
- Aplicación general a otros puestos de trabajo, donde se puedan intervenir condiciones similares.
- Tener efecto sobre causas adyacentes que también hayan contribuido a generar otras enfermedades.

Las acciones derivadas de las investigaciones de enfermedades laborales serán tratadas conforme a lo descrito en el Procedimiento formulación y seguimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejora (PT-ED-05)

Registro de información

El correspondiente informe de la investigación de la enfermedad laboral está a cargo del equipo investigador mediante el formato “Investigación y análisis de causas de Enfermedad Laboral” (F-PG-19), así mismo el GSST lleva el registro **Enfermedades Laborales**.

De acuerdo con la formulación de las acciones derivadas de las investigaciones de enfermedades laborales el Coordinador del GSST debe remitir a las dependencias involucradas las acciones que son de su competencia.

El Coordinador del GSST, socializará al colaborador con enfermedad laboral, las medidas correctivas y/o preventivas derivadas de la investigación.



Análisis de estadísticas de enfermedad laboral

Los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedades laborales se registrarán de acuerdo con lo planteado en el plan anual de trabajo del componente de SST, y se informará al COPASST, el comportamiento de las investigaciones de enfermedad laboral. Anualmente se presentará al COPASST, el seguimiento a las acciones derivadas de las investigaciones de enfermedad laboral.

9.5.2. CONDICIONES INSEGURAS, INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIDENTES DE TRÁNSITO

Reporte y atención de Accidentes de Trabajo

Un accidente de trabajo es un 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, invalidez o la muerte.

El reporte de accidentes de trabajo es una actividad obligatoria para empresas públicas y privadas, dado que el informe a las instancias pertinentes otorga al trabajador la posibilidad de recibir atención médica oportuna, además es una alerta para la entidad respecto a situaciones o factores relacionados con el trabajo o con el medio.

El procedimiento para el reporte contempla las siguientes situaciones:

1. Atención del evento en sitio: Se informa por los medios de comunicación disponibles (radio de comunicación, teléfono, etc.) a la Brigada de Emergencias o al GSST para dar la atención primaria a la persona afectada.
2. Se verifica si el evento es un accidente de trabajo. En caso de no serlo, la persona se dirige a su EPS para recibir la atención médica derivada de su condición de salud.

En caso de considerarse accidente de trabajo se establece lo siguiente:

- a) Cuando el accidente ocurre en horario de trabajo:
 - El reporte se realiza informando al GSST, aportando la siguiente información:
 - ARL a la que se encuentra afiliada la persona accidentada.
 - Nombre(s) y Apellidos del accidentado.
 - Identificación.
 - Fecha de nacimiento.
 - Dirección y teléfono actualizado de residencia.
 - Fecha y hora del accidente.
 - Descripción del evento ocurrido de manera detallada y clara, informando lugar, tipo de lesión, equipos o materiales que ocasionaron la lesión.
 - EPS y AFP al que se encuentra afiliado.
 - El GSST diligencia el Formato de Reporte Único de Accidente de Trabajo (FURAT), a través del mecanismo propuesto por la ARL. Así mismo deberá reportar el accidente de trabajo a la EPS y Ministerio del Trabajo en los siguientes 2 días hábiles de la ocurrencia del accidente. Para el caso de accidentes graves y mortales el GSST debe reportarlo a la Dirección Territorial del Ministerio del trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.
- b) Cuando el accidente ocurre fuera del horario laboral o por fuera de las instalaciones de la entidad
 - El reporte se hace a la ARL a la cual el servidor público o contratista accidentado o lesionado se encuentre afiliado, y puede realizarlo directamente.
 - Para hacer el reporte, se debe contar con la siguiente información:



- Nombre completo de la entidad y NIT (899999011-0).
 - Actividad económica de la empresa (Servicios de Administración del Estado) con código CIU 1841201 dirección, teléfono y correo electrónico de contacto. Se debe suministrar correo institucional y solicitar envío del reporte con copia al Coordinador del GSST.
 - Datos personales: nombre completo, fecha de nacimiento, dirección y teléfono de residencia.
 - Fecha de ingreso a la entidad.
 - Cargo y salario u honorarios.
 - Nombre de EPS y AFP a los que se encuentra afiliado.
 - Datos y descripción del accidente (hora fecha, tiempo que llevaba laborando al momento del accidente y lugar de ocurrencia de este).
 - Nombre y número de identificación de testigos si los hubo.
 - Nombre, identificación y cargo de la persona que realiza el reporte.
 - En caso de que por alguna circunstancia no se pueda establecer comunicación telefónica con la ARL, el colaborador que haya sufrido el accidente de trabajo se dirige a su EPS o servicio de medicina prepagada para la atención de urgencias e informar que el evento fue producto de un accidente de trabajo. El día hábil siguiente informa la situación al GSST para realizar el reporte del evento a la ARL a la cual se encuentre afiliado.
- c) Dirigirse a recibir la atención médica al sitio indicado para manejo de accidente de trabajo.
- La ARL (o la EPS, si corresponde) indica el sitio para la atención del accidente al cual la persona debe dirigirse.
 - La persona afectada se presenta en el centro médico los siguientes documentos:
 - Cédula de ciudadanía.
 - Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT) completamente diligenciado si el accidente ocurrió en el horario habitual de trabajo, de lo contrario solo deberá presentar cédula de ciudadanía.
 - Seguir las recomendaciones generadas por el médico tratante.
- d) Documentación posterior a la atención de la condición de salud derivada del accidente presentado.
- e) La persona que sufrió un accidente de trabajo aporta a la entidad la incapacidad médica en caso de haberse generado.

NOTA: En el evento en que un trabajador tenga un accidente de trabajo realizando una actividad laboral fuera de la entidad o estando en representación del DNP, puede reportar el accidente llamando directamente a **ARL**, siguiendo las instrucciones indicadas en el instructivo numeral b).

Reporte de Incidente de trabajo

Un incidente es un acontecimiento no deseado o provocado durante el desarrollo de las actividades laborales, que podría desembocar en un daño físico, una lesión del trabajador, sin llegar a ser un accidente laboral, por ejemplo: un resbalón o tropiezo en el área de trabajo o al usar el celular por las escaleras de las instalaciones de las oficinas etc.

El servidor público o contratista puede reportarlo comunicándose con el GSST al correo electrónico seguridadysalud@dnp.gov.co, indicando el sitio y la situación presentada (puede aportar registro fotográfico). Con el propósito de analizar el evento o situación, es necesario identificar las causas que lo produjeron por lo cual se programa la investigación, contando con el acompañamiento de un miembro del COPASST, el objetivo de la investigación es definir acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y de tránsito



La investigación del accidente y/o incidente de trabajo se documenta en el formato "**Análisis e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo**" (F-PG-11) en el caso de accidentes leves. Para el caso de accidentes graves y mortales se diligencia el formato establecido por la ARL a la cual se encuentra afiliada la persona afectada.

Una vez ocurrido el incidente y/o accidente de trabajo, se reúne el equipo investigador, de acuerdo con la normativa aplicable. Dicho comité para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo del DNP estará conformado de la siguiente manera:

Equipo Investigador A: Destinado a realizar las investigaciones de accidentes e incidentes leves, incluyendo accidentes de tránsito.

- Persona accidentada
- Jefe inmediato de la persona a quien se le presentó el evento.
- Representante del COPASST.
- Responsable del componente de SST del SIG.
- Representante de la Brigada de emergencia.

Equipo Investigador B: Destinado a realizar las investigaciones de accidentes graves y mortales.

- Persona accidentada.
- Jefe inmediato de la persona a quien se le presentó el evento.
- Representante legal del DNP o su delegado.
- Presidente del COPASST.
- Representante de la Brigada de emergencias.
- Responsable del componente de SST del SIG.
- Personal encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento

El equipo realiza la investigación del accidente dentro de los 15 días calendario siguientes a la ocurrencia del incidente o accidente de trabajo o de tránsito.

Para el caso de un accidente grave o mortal, se debe remitir a la ARL a la que se encuentre afiliado la persona accidentada, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de la investigación, el cual debe ser firmado por el representante legal de la entidad o su delegado.

Metodología de investigación

De acuerdo con la Resolución 1407 de 2007 "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo" en su Artículo 6.- *Metodología de la investigación de incidente y accidente de trabajo*. Los aportantes podrán utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos (...)

Por lo anterior, la entidad ha establecido como metodología de investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo, el modelo de causalidad ILCI (International Loss Control Institute)

Recolección de información

La recolección es la fase más importante del proceso de investigación, ya que, si por algún motivo se omite una versión o un detalle, el rumbo de la investigación cambiará al punto que las causas y las sugerencias podrán estar



totalmente desenfocadas y por consiguiente las acciones correctivas que se implementen con base en la investigación del accidente, no apuntarán a evitar la ocurrencia del evento.

La recolección de la información se puede adelantar por medio de las siguientes actividades:

- Reconocimiento del área involucrada:

En la medida de lo posible y procurando que no se mueva nada de su sitio si no es para atender al (los) lesionado (s), la visita al sitio del accidente se debe realizar lo más pronto posible. Se debe tomar nota de todas las condiciones existentes y debe acompañarse esta visita de una persona experta en el desarrollo de las actividades comunes del área del accidente, con el fin de indagar sobre el funcionamiento de los equipos (si aplica), los procedimientos o prácticas que allí se adelantan y sobre las condiciones adversas o especiales que debe afrontar el trabajador en esta área.

- Entrevista al accidentado y testigos:

Se realizan a la persona que sufrió el accidente y a quienes presenciaron el suceso, con el fin de conocer lo ocurrido, para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

- Citar a entrevistas los testigos a la menor brevedad, procurando que no exista un lapso en donde los diferentes testigos se reúnan para ponerse de acuerdo sobre su versión.
 - Entrevistar por separado a los testigos para que den a conocer su versión, sin que otras versiones puedan influenciarla o modificarla en el caso de accidentes graves o mortales, de lo contrario se pueden realizar entrevistas en conjunto.
 - Indicar al testigo antes de comenzar la entrevista, que el único objetivo es tratar de establecer las causas del accidente, no culpables de este, para evitar su repetición en un futuro y que su versión en ningún momento lo compromete.
 - Durante el desarrollo de la entrevista se le pedirá al testigo que relate los acontecimientos ocurridos en el accidente, cuál es la actividad que se adelanta en el lugar en el que ocurrió el accidente, cómo se hace y qué sugiere para evitar este tipo de accidentes. De conformidad con el área en el que el accidente haya ocurrido, es importante indagar sobre la forma de desarrollar los procesos en esta, los mecanismos de protección existentes y demás detalles que hubieran podido influir en la ocurrencia del evento.
 - Es importante permitir que el testigo de su versión sin interrumpirlo tomando nota de cada detalle, posteriormente es necesario confirmar los datos de la información suministrada; para lo cual nunca se debe solicitar a otras personas hacerlo, debido a que esto puede cambiar la versión propia del testigo generando posibles conjeturas diferentes a la realidad.
- Revisión de documentos:

En caso de que aplique, debido a que durante las entrevistas se puede hacer referencia a documentos como normas, procedimientos, manuales, etc., es necesario realizar su verificación. Allí es relevante corroborar la existencia de aspectos o elementos de seguridad y si corresponden con las prácticas y condiciones actuales.

Descripción del Accidente

En esta etapa se pretende describir los hechos en forma coherente y ordenada, de forma que corresponda con lo sucedido; es necesario realizar la descripción en secuencia cronológica.

Una vez se hayan revisado tanto las versiones como los documentos respectivos, el equipo investigador analiza las causas del accidente o incidente ocurrido. Para este propósito se cuenta con la metodología “Los 5 Por qué”. Ver Diagrama 1. Metodología de los “5 por qué”



Elaboración de recomendaciones

En esta etapa se generan las medidas de prevención y control tendientes a la eliminación de las causas que ocasionaron el accidente e incidente a fin de evitar que ocurra un nuevo evento de forma similar. En lo posible cada una de las recomendaciones debe mencionar el riesgo y sus consecuencias, deben ser efectivas y que no afecten el proceso.

Las recomendaciones se deben plantear específicamente sobre las causas básicas e inmediatas que lo ocasionaron, teniendo en cuenta que deben ser aplicables. Esto quiere decir, que tengan aceptación por parte del personal y que sean económicamente posibles y sostenibles.

Plan de acción para prevenir o controlar la repetición de accidentes e incidentes de trabajo o de tránsito

Una vez se identifican las causas, se procede a su priorización con el fin de establecer un plan de acción que incluyan las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes futuros similares. Las acciones recomendadas deben seguir los principios mencionados a continuación:

- Se especificará el responsable de la acción a adelantar y el plazo fijado para la misma
- Integración de la seguridad con los servicios y calidad, para asegurar su incorporación y mantenimiento.
- No representar riesgos adicionales con su implementación.
- Aplicación general a otros puestos de trabajo, donde se puedan intervenir condiciones similares.
- Tener efecto sobre causas adyacentes que también hayan contribuido a generar otros accidentes.
- Implementación en un plazo corto que evite la ocurrencia de accidentes similares.
- Las acciones derivadas de las investigaciones de los accidentes de trabajo serán tratados conforme a lo descrito en el **Procedimiento formulación y seguimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejora (PT-ED-05)**.

Informe de Investigación

El correspondiente informe de la investigación tiene el esquema acorde a la Resolución 1401 de 2007, en el capítulo II, los cuales están contenidos en el **formato "Análisis e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo" (F-PG-11)**. Para el caso de accidentes graves y mortales se deberá diligenciar el formato establecido por la ARL a la cual se encuentra afiliado.

Registro de información

- Un integrante del GSST lleva el registro de los accidentes ocurridos mensualmente, así como de las medidas de intervención propuestas para cada accidente o incidente en medio magnético y físico.
- La información correspondiente a la investigación y análisis del accidente es consignada en el **formato "Análisis e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo" (F-PG-11)**.

Análisis de estadísticas de accidentalidad

- El GSST mensualmente hace el registro magnético de los accidentes e incidentes ocurridos frente a los cuales se encontrarán los principales índices de accidentalidad. Así mismo, se obtendrán mensualmente los índices de frecuencia por accidente de trabajo, índice de frecuencia con



incapacidad, índice de severidad por accidente de trabajo, e índice de lesiones incapacitantes por accidentes de trabajo.

- Trimestralmente se informa al COPASST, el comportamiento de la accidentalidad registrada en el periodo.
- Anualmente se presenta al COPASST, el seguimiento de las acciones derivadas de las investigaciones de accidentes de trabajo si estos hubieren ocurrido.

Remisión, ejecución y seguimiento a recomendaciones

- La ejecución de las acciones es responsabilidad de la dependencia involucrada.
- El GSST informa al COPASST el curso que se está dando a las acciones correctivas y preventivas planteadas.
- Se realiza seguimiento de manera anual al desarrollo y ejecución de las acciones derivadas de las investigaciones.

Reporte de Condiciones inseguras en el trabajo

- Una condición insegura es aquella provocada por defectos en la infraestructura, en las instalaciones, en las condiciones del puesto de trabajo o en los métodos de trabajo, por ejemplo: distribución de espacios, ubicación de elementos que obstruyen el paso, adecuación de los puestos de trabajo, problemas en baños, puertas, ubicación de cajoneras, luminarias, ventanas etc.
- En caso de identificar una condición insegura en el puesto de trabajo o en las instalaciones donde funciona el DNP el servidor público o contratista podrá hacer el reporte ingresando a la Rebeca a través del Portal de Usuarios Centro de Servicios. El procedimiento para realizar el reporte (Instructivo Reporte de Incidentes y Condiciones Inseguras) se encuentra en la Rebeca – en el Componente de SST en Higiene y Seguridad. También puede reportarlo comunicándose con el GSST al correo electrónico seguridadysalud@dnpp.gov.co, indicando el sitio y la situación presentada (puede aportar registro fotográfico).

10. GESTIÓN DEL CAMBIO EN SST

La gestión de cambios considerará los siguientes aspectos:

- La identificación, planificación e implementación de cualquier cambio que pueda incidir en el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza de conformidad con lo establecido en el Manual del SIG y con la “Gestión de Cambios” del **procedimiento de “Planeación y Mantenimiento del Modelo de Operación por Procesos” (PT-PG-04)**. Estos cambios se incluyen en el **formato “Gestión de Cambios” (F-PG-24)**

Los cambios internos de SST incluyen, introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, en infraestructura e instalaciones, en equipos, cambios en proyectos, así como nuevos proyectos que puedan modificar el plan de trabajo y las actividades contempladas, la ocurrencia de un accidente de trabajo grave o mortal, eventos catastróficos: recuperación post contingencias (naturales o tecnológicos).

Los cambios externos incluyen, nueva legislación o reformas en la normativa legal aplicable en SST que puedan generar cambios e impacto sobre las operaciones en el proceso, implementación de nuevas actividades o evolución del conocimiento en SST.



- Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos de conformidad con el **proceso “Gestión Integral de Riesgos” (PT-PG-01)** que puedan derivarse de dichos cambios, así como la adopción de medidas de prevención y control contando con el apoyo del COPASST.
- Actualización del plan de trabajo anual en SST teniendo en cuenta las medidas de prevención y control, antes de la implementación del cambio (interno o externo).
- Comunicar a los servidores públicos y contratistas de la entidad, antes de realizar el cambio, las modificaciones generadas, así como hacer el seguimiento a las acciones establecidas para la gestión de dicho cambio.

11. AFILIACIÓN A LA ARL DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN

El proceso de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales para el caso de los servidores públicos este cargo del Grupo Gestión de Personal quien adelanta el proceso de vinculación y afiliación ante la ARL.

Para las afiliaciones de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se cuenta con el siguiente procedimiento:

- a) El GSST verifica que el contratista haya registrado los datos personales para la actualización del perfil sociodemográfico ingresando a través del enlace dispuesto para tal fin.
- b) La Subdirección de Contratación allega al GSST los siguientes documentos para la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales:
 - Copia de contrato firmado
 - Copia de la cedula de ciudadanía.
 - Copia del certificado de afiliación a la Entidad Promotora de Salud EPS y al Afiliación Fondo de Pensiones AFP.
 - Copia del examen preocupacional vigente

Nota: El costo de los exámenes preocupacionales es asumido por el Contratista. Este examen tiene vigencia máxima de tres (3) años y es válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, debe presentar nuevamente el examen.

- c) Una vez afiliado el contratista, el certificado se ubicará en una carpeta a la cual puede acceder la Subdirección de Contratación para su respectiva consulta

Nota: El contratista elige la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se desea afiliarse, la cual debe quedar consignada en el enlace del perfil sociodemográfico.

- El tiempo requerido para la afiliación y la emisión de la certificación correspondiente, depende de los procesos y tiempos establecidos por cada Administradora de Riesgos Laborales.
- El contratista solo se puede afiliarse a una ARL independientemente de los contratos suscritos en cumplimiento de la normativa legal asociada. Por tal razón la afiliación se realiza a la ARL con la cual el contratista se encuentre vinculado si este tiene un contrato vigente.



Punto de control: Periódicamente el GSST actualiza y verifica el consolidado de requisitos de SST frente a la base de datos de los contratos vigentes de la Subdirección de Contratación.

12. REQUISITOS EN MATERIA DE SST PARA PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

En virtud de los contratos que el DNP suscriba con proveedores, outsourcing y convenios interadministrativos, denominados en adelante contratante y contratista, respectivamente, se debe dar cumplimiento por parte de los contratistas a los requisitos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, las áreas que se encuentren adelantando procesos de contratación, durante la fase de elaboración de estudios previos, deben solicitar al GSST asesoría para que se incluyan estos requisitos; La subdirección de Contratación verifica la inclusión de estos requisitos en los estudios previos y contratos.

Nota: En el marco de los convenios de cooperación suscritos entre el Departamento Nacional de Planeación y entes multilaterales u organismos internacionales, la revisión de los requisitos en SST se hará en los aspectos a que haya lugar de acuerdo con el régimen aplicable, alcance y competencia del organismo o ente multilateral.

Las siguientes son las obligaciones a cargo de proveedores, outsourcing y convenios interadministrativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta la prestación de un servicio, la adquisición de productos o servicios: en caso de requerirse o no de su presencia en la entidad:

Dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debiendo aportar al supervisor del **DNP** una certificación firmada por el representante legal o su delegado, que evidencien el compromiso con la seguridad y salud de sus colaboradores, así mismo aportar los soportes requeridos por Seguridad y Salud en el Trabajo del DNP.

La certificación debe dar constancia de lo siguiente:

- a. Que cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y en el Trabajo –SGSST.
- b. Que cuenta con una Política en Seguridad y Salud en el Trabajo-SST.
- c. Que da cumplimiento a la normativa aplicable en la realización de los exámenes ocupacionales al personal que labora y preocupacionales al personal que presta sus servicios para la empresa.
- d. Que su equipo de trabajo se encuentre afiliado a la ARL.
- e. Que cuenta con un programa de capacitación en SST para su equipo de trabajo
- f. Que cuenta con una Matriz de identificación de los peligros prioritarios y control de los riesgos para su equipo de trabajo.
- g. Que realiza la Autoevaluación y la calificación de los Estándares Mínimos de su SGSST en concordancia con la normatividad legal vigente.
- h. Que reporta a su ARL e informa al GSST del DNP los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que le ocurran a su equipo de trabajo en el cumplimiento del objeto contractual, así mismo realizará las investigaciones a que haya lugar para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- i. Que cumple y atiende todas las medidas sanitarias preventivas y correctivas para la protección de la salud y establecer las medidas de bioseguridad necesarias para la protección de sus colaboradores de conformidad con lo señalado en la legislación vigente y demás normas que la adicionen, modifiquen y sustituyan.
- j. El Contratista garantiza que su equipo de trabajo cuenta con todos los elementos e implementos de seguridad y salud, necesarios para garantizar la integridad del recurso humano.
- k. El Contratista se compromete a velar por la seguridad y salud de su equipo de trabajo durante el desarrollo del Contrato



Deberá entregar en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo lo siguiente:

- a. Copia de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo, firmada por el representante legal, que evidencie el compromiso con la seguridad y salud de sus colaboradores en misión.
- b. Aportar previo inicio a la ejecución de las actividades un listado de los colaboradores que realizarán las actividades en el marco del contrato, donde se consignen por cada uno, los datos del grupo sanguíneo (RH), EPS y ARL a la que se encuentre afiliado, nombre y número de contacto en caso de emergencia y enfermedades preexistentes. Este listado deberá ser actualizado por el contratista conforme a las novedades por cambio de personal u otras variables **(SI APLICA)**.
- c. Asegurar la participación en la inducción del componente de SST del SIG del DNP de todos sus colaboradores, coordinada a través del supervisor del contrato con el GSST. En caso de rotación o cambio de personal el proveedor garantizará que el nuevo personal reciba la inducción **(APLICA)**
- d. Aportar copia de la matriz de identificación de los peligros prioritarios y control de los riesgos de sus colaboradores. **(SI APLICA)**
- e. Aportar el soporte de la autoevaluación y calificación de los estándares mínimos de su SGSST en concordancia con la normatividad vigente.
- f. Reportar a su ARL e informar al GSST del DNP los accidentes de trabajo - AT ocurridos a sus colaboradores en el cumplimiento del objeto contractual, así mismo realizará las investigaciones a que haya lugar de conformidad con la normativa vigente en SST contando con la presencia del GSST para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad. **(Cuando se presente un AT)**

Nota 1: De acuerdo con el tipo de servicio o producto a contratar en caso de que no requiera de la presencia del contratista en la entidad, el contratista podrá aportar la certificación firmada por la representante legal señalada dentro del manual.

Nota 2: En caso de que la modalidad a contratar no se encuentre señalada dentro de este manual, se procederá a revisar y validar estos requisitos con la Subdirección de Contratación de acuerdo con la normatividad vigente.

Nota 3: En el marco de los convenios de cooperación suscritos entre el Departamento Nacional de Planeación y entes multilaterales u organismos internacionales, la revisión de los requisitos en SST se hará en los aspectos a que haya lugar de acuerdo con el régimen aplicable, alcance y competencia del organismo o ente multilateral.

13. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

La medición y seguimiento del componente de SST se realiza mediante las hojas de vida de los siguientes indicadores; la cual se encuentran alineados conforme a la establecido a la normativa legal vigente.

- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de la Accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajos mortales
- Ausentismo por causa médica
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Efectividad del SGSST



14. Significado de SIGLAS mencionadas en el presente documento

SIGLA	DEFINICIÓN
AFP	Afiliación Fondo de Pensiones
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
AT	Accidente de Trabajo
CCL	Comité de Convivencia Laboral
COE	Comité de Emergencias
COPASST	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
EL	Enfermedad Laboral
EMO	Examen Médico Ocupacional
EPP	Elementos de Protección Personal
EPS	Entidades Promotoras de Salud
FURAT	Formato de Reporte Único de Accidente de Trabajo
GAS	Grupo de Administración de Salarios
GCT	Subdirección de Contratación
GDH	Grupo de Desarrollo humano
GLI	Grupo de Logística e Infraestructura
GPP	Grupo de Gestión de Personal
GSST	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
IPS	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
IPT	Inspección de puesto de trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SIG	Sistema Integrado de Gestión
SAFL	Sala Amiga de la Familia Lactante
SARC	Subdirección Administrativa de Relacionamiento con la Ciudadanía
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
SGRL	Sistema General de Riesgos Laborales
SGSST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SGTH	Subdirección de Gestión del Talento Humano
SVE	Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Fecha aprobación: 30/05/2023

Elaboró: ORIGINAL FIRMADO

LUZ ALEXANDRA RODRÍGUEZ DÍAZ
Coordinadora del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

ORIGINAL FIRMADO

MARIA ELENA RUÍZ GUTIERREZ
Contratista del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



ORIGINAL FIRMADO

ANDREA LILIANA RAMIREZ GONZALEZ
Contratista del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

ORIGINAL FIRMADO

SILVIA CONSTANZA ORTIZ CALDERÓN
Profesional Especializado del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

ORIGINAL FIRMADO

ANA MARIA FLOREZ ORTIZ
Profesional Universitario del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

ORIGINAL FIRMADO

MESTIL DANIELA CAMPO VELARDE
Profesional del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisó:

ORIGINAL FIRMADO

SANDRA LILIANA CAMARGO BENDECK
Jefe Oficina Asesora de Planeación – Administrador SIG

Aprobó:

ORIGINAL FIRMADO

DIANA MARCELA MEZA ARCILA
Subdirectora de Gestión del Talento Humano



ANEXO

LINEAMIENTO PARA LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Es importante que todos los empleados públicos que se encuentren interesados en participar en los torneos deportivos organizados por la caja de compensación Colsubsidio y en representación del DNP (Departamento Nacional de Planeación), cumplan con los requisitos o lineamientos que se mencionan a continuación:

1. El empleado público o el contratista inscrito, deberá diligenciar el reporte inicial de condición de salud para la práctica deportiva a través de un enlace de Forms dispuesto por el GSST. Para el caso de los eventos deportivos, una vez el GSST cuente con esta información, podrá identificar la población que requiere valoración de condición de salud para la práctica deportiva.
2. Programación de la cita para valoración médica ocupacional para la práctica deportiva y envío de las citas vía correo electrónico a los empleados públicos y contratistas por prestación de servicios.
3. El médico evaluador realiza una retroalimentación al empleado público o al contratista por prestación de servicios según sea el caso, respecto a su condición de salud, determinará si es apto o no para la práctica deportiva y le informará las recomendaciones y/o restricciones a las que haya lugar según sea el caso.
4. El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, remitirá las recomendaciones preventivas a los empleados públicos, así como a los contratistas por prestación de servicios inscritos en los eventos deportivos y recreativos organizados por la entidad.
5. En caso de que un empleado público o un contratista por prestación de servicios no se presente a la valoración médica programada por la entidad, podrá presentar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el concepto médico emitido por su EPS o médico tratante, en el que se evidencie que puede realizar actividad deportiva.
6. El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo programa y realiza capacitaciones en prevención de lesiones deportivas, siendo un requisito importante para la participación de los torneos deportivos del DNP.
7. Es importante que los participantes cumplan con las estrategias para la prevención de lesiones deportivas: Preparación física, Calentamiento, requisitos de Participación, Capacitación y formación.
8. Los empleados públicos y contratistas por prestación de servicios que manifiesten cualquier tipo de dolencia, molestia o lesión, durante o después de la competencia deportiva, deben reportar de manera inmediata al encargado por parte de Colsubsidio o a la Subdirección de Gestión del Talento Humano del DNP y/o al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentren acompañando ese día la actividad.