

**PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA GESTION DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA IDEA**



Realizado por:

**ALBA LUCIA VELEZ RESTREPO**  
Profesional de Salud Ocupacional

**MEDELLIN**  
Vigencia -2020

# CONTENIDO

## INTRODUCCION

### I. ASPECTOS GENERALES DEL SGSST

#### POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD

Alcance

Objetivos del SGSST

- Objetivo General
- Objetivos Específicos

Definiciones

Marco Legal

#### 2. Información General de la Entidad

##### 2.1 Identificación Institucional

##### 2.2 Caracterización Institucional

##### 2.3 Caracterización General de la población IDEA

##### 2.4 Diagnóstico de salud Servidores IDEA

- Caracterización Sociodemográfica
- Resultados de las evaluaciones médicas Ocupacionales
- Resultados de las evaluaciones y ayudas diagnósticas y de laboratorio
- Resultados de las evaluaciones Optométricas
- Recomendaciones generales de salud presentadas como acciones preventivas a tener en cuenta

Análisis y resultados del ausentismo laboral presentado año 2019

##### 2.5 Actividades, Programas, evaluaciones de salud realizadas y presupuesto ejecutado en el año 2019

##### 2.6 Ausentismo laboral presentado en el periodo 2019

#### 3. Estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST Periodo 2020

##### 3.1 Aspectos generales a desarrollar del Sistema de SST para el periodo 2020

##### 3.1.1 Cumplimiento de las obligaciones con la SST

Responsabilidad

Recursos

##### 3.1.2. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

##### 3.1.2.1. Seguimiento y control al estado de salud general de los servidores:

##### 3.1.2.2. Programa de pausas activas:

##### 3.1.2.3 Programa de intervención al riesgo osteomuscular- SVOM-

##### 3.1.2.4 Sistema de Vigilancia para el Riesgo Cardiovascular.

### 3.2 Sistema de Vigilancia Epidemiológica por el virus COVID -19

Protocolo de seguridad para la atención y prevención de afectaciones respiratorias y del Coronavirus en el IDEA

DESARROLLO Y PLAN DE ACCIÓN FRENTE AL CORONAVIRUS Y MEDIDAS A SEGUIR PARA MINIMIZAR LOS EFECTOS EN LA SALUD:

#### OBJETIVO

3.2.1. Designación de la gestión de las responsabilidades, frente a las decisiones a tomar de promoción y prevención en el instituto

3.2.2 Análisis e identificación de los factores de riesgo para el manejo y direccionamiento laboral de funcionarios con patologías identificadas de alto riesgo para covid-19

3.2.3. Medidas de Higiene y seguridad a implementar:

3.3 Procedimiento a seguir en caso de presentarse un servidor con síntomas de contagio de coronavirus

3.3.1 Identificar los síntomas

3.3.2 En caso de iniciarse la sintomatología en el domicilio del servidor:

3.3.3 Si los síntomas aparecen en el lugar de trabajo:

3.3.4 En el instituto se establece como canal de comunicación oportuno y veraz

3.3.5 Dar aplicación a los protocolos de bioseguridad, procedimientos y lineamientos definido por el Ministerio de Salud y Protección Social, y los acogidos por la entidad

3.3.6 Acatamiento de las orientaciones, recomendaciones y asesorías que se realizan directamente con la Administradora de Riesgos Laborales

3.3.7 Cargos de funcionarios en el IDEA, con mayor exposición al riesgo de Contagio: Se analiza el Riesgo Biológico por el Virus Covid-19 a nivel institucional

### 3.4. PLAN DE ACCIONES A REALIZAR ENTORNO AL RETORNO AL TRABAJO Y ETAPA DE PROMOCION Y PREVENCION DEL CORNOVIRUS-COVID-19

3.4.1 Acciones de Comunicación y Divulgación

3.4.2 Proveedores

3.4.3 Inspecciones de Seguridad

3.4.4 Desarrollo Temas de Capacitación

3.4.5 Seguimiento al Estado de Salud de las Personas que ingresan al Instituto

3.4.5.6 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -  
SGSST- acciones a desarrollar

4. ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION EN SEGURIDAD LABORAL

5. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION DEL SGSST

6. ANEXOS

## **PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA GESTIÓN DE SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO – IDEA 2020**

### **INTRODUCCIÓN**

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015.

Obligaciones de los empleadores: El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, en el Numeral 7 de esta normatividad, especifica lo siguiente, con relación al “Plan de Trabajo Anual en SST” - se 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), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades”, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

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

El Trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente, de cumplimiento con el plan de trabajo desarrollado y que permita realizar el seguimiento a su ejecución, facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Desde la plataforma estratégica institucional las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento del objetivo estratégico institucional: "Cumplir como institución pública de excelencia en el logro de sus objetivos y funciones misionales con calidad y oportunidad, salud y bienestar general para todos los servidores y personas que laboran en la entidad.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA -quienes con su compromiso de autocuidado en salud y el firme apoyo de la entidad al sistema, posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir impedir la ocurrencia del accidente de trabajo, la exposición a factores de riesgo y el desarrollo de la enfermedad laboral.

De igual manera, se contribuye en el control total de pérdidas no solamente en la salud del servidor, sino sobre el medio ambiente y los activos de la entidad, sean estos materiales, equipos e instalaciones. Lo anterior, de conformidad con el Artículo

2.2.4.6.3, del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015, la “Seguridad y salud en el trabajo (SST).

En el IDEA se implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores y el proceso productivo, de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus colaboradores, como motor del desarrollo económico y social.

## **1. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SGSST**

### **POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO - SGSST**

Dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, que especifica en el libro 2, parte 2 - Titulo 4, Capítulo 6, y en el artículo 2.2.4.8.6.5, define que el empleador debe establecer por escrito la política de “Seguridad y Salud en el Trabajo- SST\_ que debe ser parte de las políticas de la entidad, con alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus servidores, independiente de su forma de vinculación o contratación, incluyendo a los contratistas, y de acuerdo con lo anterior, en el Instituto se definió la Política de SST de la siguiente manera:

“ EL Instituto para el Desarrollo de Antioquia IDEA, fomenta el desarrollo sostenible de la región , mediante la prestación de servicios financieros, asesoría especializada, financiación de inversiones, gestión y administración de recursos y la participación en proyectos estratégicos de desarrollo regional, contribuyendo así al bienestar y el mejoramiento de la comunidad, comprometiéndose al más alto nivel de la organización por medio de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, estableciendo los respectivos controles para su implementación y mejoramiento continuo a través del cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable al Sistema de seguridad y salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados a la labor desarrollada en la entidad”.

### **ALCANCE**

El Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para todas las actividades y procesos del Instituto para el desarrollo de Antioquia-IDEA-, a sus servidores, proveedores, contratistas y visitantes que ingresen a las áreas e instalaciones del Instituto para el Desarrollo de Antioquia IDEA.

## **OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Objetivo General**

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en todos los servidores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, con el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

### **Objetivos Específicos SST**

Los objetivos específicos del SST del IDEA están alineados a la política del Sistema Integrado de Gestión.

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST
- Capacitar al personal de la entidad en temas de SST, y de acuerdo con los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos en el desempeño de sus funciones
  - Evaluar el cumplimiento de requisitos en SST (Decreto. 1072/15, Resolución 0312 de 2019)
- Cumplir y ejecutar el plan de trabajo de SST, asociado a cumplimiento indicadores y metas establecidas para el periodo
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales
- Realizar seguimiento al estado de salud de todos los servidores del IDEA y de manera especial a los detectados en riesgo
  - Cumplir con el reporte e investigación de los accidentes e incidentes laborales, de acuerdo al número de eventos ocurridos
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral que se presenten en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia\_ IDEA

## **DEFINICIONES**

**ACCIDENTE DE TRABAJO (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

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

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

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en

representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. [Ley 1562 de 2012, artículo 3].

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

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

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

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

**CICLO PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]: Planificar: Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST. Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

**CONDICIONES DE SALUD:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

**CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, y quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; e) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

**CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización,



advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

**CONTROLES DE INGENIERÍA PARA EL PELIGRO/RIESGO:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros, que se puedan presentar según el proceso de trabajo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]. COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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

**EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]

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

**ENFERMEDAD LABORAL:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determina 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 riesgos ocupacionales.

**EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO:** Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo.

El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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

**HIGIENE INDUSTRIAL O LABORAL:** 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 o la seguridad de los trabajadores [Art. 9. Decreto 614 de 1984].

**IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este, valorarlo y determinar acciones de prevención [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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

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

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

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

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

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

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

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

**PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud

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

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

**RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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

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

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

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

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

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

## **MARCO LEGAL**

La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos:

- La Ley novena de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.

- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional- COPASST
- Resolución 1016 de 1.989. reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
  - Decreto 1832 de 1.994, por la cual se adopta la tabla de Enfermedades profesionales.
- 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.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución No. 652 de 2012: Reglamenta el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.
  - Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1072 de 2015, Capitolio 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

## 2. INFORMACION GENERAL DE LA ENTIDAD.

El instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA- es una entidad pública, del orden Departamental, descentralizada, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

El objeto Social del IDEA es, cooperar con el fomento económico, cultural social, mediante el servicio de crédito y garantía, y eventualmente de otros, en favor de obras de servicio público que se adelanten en el país. De preferencia las de índole regional, las de interés común de varios municipios y las de carácter municipal.

También podrá prestar servicios de financiación, garantías y de más servicios financieros de los Departamentos y sus entes descentralizados.

### 2.1 Identificación Institucional

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA IDEA	
NOMBRE O RAZON SOCIAL	INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA
NIT O C.C	890.980.179-2
CÓDIGO ACTIVIDAD ECONÓMICA	8414
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD ECONÓMICA	ACTIVIDADES REGULADORAS Y FACILITADORAS DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA
DIRECCIÓN	CALLE 42 # 52 - 259
TELÉFONO	(034)3547000
DEPARTAMENTO	ANTIOQUIA
MUNICIPIO	MEDELLIN
CORREO ELECTRÓNICO	wwwIdea.gov.co
ARL A LA QUE ESTÁ AFILIADA	ARL COLMENA

## 2.2 Caracterización Institucional:

- ✓ Principales materiales, insumos y equipos que se tienen en el instituto

### Instalaciones Locativas

**Pisos:** Baldosa (mármol).

**Escalas:** de piso de mármol con barandas y pasamanos, cinta antideslizante en cada escalón. Se cuenta con un ascensor que sirve de apoyo para la subida o bajada de los pisos y apoyo para el personal que pueda presentar alguna discapacidad.

- ✓ **Paredes y techos:** Construcción de base de sólida de hierro forjado, ladrillo y cemento. Se tiene instalado cielo raso en bandejas tipo "Tile LAY-in" troquelado y microperforado de junta redundada en cada una de las oficinas y algunas áreas comunes.
- ✓ **Puestos de trabajo:** En el IDEA se cuenta de manera general en todas las oficinas con una buena distribución e iluminación a cada puesto de trabajo con los siguientes elementos; el mobiliario, las sillas, el monitor, el elevador de pantalla, el descansa pies, y la adecuación de los componentes individuales necesarios para obtener un adecuado confort en el puesto de trabajo para cada servidor.

El mobiliario consta de módulos concebidos para el trabajo en línea para varios servidores, cada lado y de acuerdo con el área o espacios de la oficina que se tienen. Los puestos de trabajo son inter - comunicables y tienen divisiones a un nivel medio con semi -paneles fabricados en madera aglomerada, color blanco y una división entre puestos color café clara. En la parte frontal se tiene separación de los puestos, con una vidriera plana de color blanco opaco. Se cuenta con cuatro tomas corrientes, dos regulados para computadores y dos no regulados y soporte para elevar la pantalla de acuerdo a las necesidades

Adicionalmente, se cuenta en cada puesto de trabajo con un Beth o cajón que facilita la guarda de elementos personales o de oficina. Se cuenta con un plano de trabajo que mide aproximadamente 60cts de fondo por 1.50 cts. de largo, donde se distribuye el área de trabajo y los demás elementos entregados para el desarrollo de la tarea asignada a cada servidor.

Los puestos de trabajo para el grupo directivo presentan un diseño diferente, acorde a sus necesidades de trabajo y atención al público objeto y de los servidores en general.

- ✓ **Ventanas:** De estructura metálica y vidrio. Son corredizas y de gran tamaño.
- ✓ **Puerta vidrieras:** La entidad cuenta con cuatro puertas vidrieras centrales, grandes, ubicadas en: entrada principal, el ingreso al auditorio, ingreso puerta trasera del edificio, al lado del parqueadero del 1er piso, adicionalmente se tiene ubicada otra puerta vidriera en el ingreso a la oficina de comunicaciones y atención al ciudadano y en la cafetería del sótano, que sirve igualmente para el ingreso y salida de todas las personas que se encuentran o deseen llegar a este lugar.

Las puertas vidrieras por ser tan grandes requirieron la implementación como medida de seguridad y preventiva, de una lámina resaltada en color gris de manera que facilite la presencia de la vidriera y minimice el riesgo de un tropezón con la misma.

## Máquinas y equipos

EL IDEA cuenta con las siguientes máquinas y/o equipos para llevar a cabo su proceso productivo:

MAQUINAS O EQUIPOS	RIESGOS
Sistema de seguridad electrónica y de Monitoreo	Prevención en Seguridad laboral, eventos inesperados, incendios entre otros
Equipos de cómputo: monitor, pantalla y teclado, servidores	Esfuerzos visuales, dolor osteomuscular
Subestación de energía	Patologías osteomusculares
Planta eléctrica	Choque eléctrico
Planta telefónica	Quemaduras
Ascensor	Atrapamientos
Máquinas aire acondicionado-UMAS	Trabajo en alturas
Puertas eléctricas de parqueo	Patologías respiratorias y virales
Equipos de ayuda audiovisual	Temperatura baja por aire acondicionado
Herramientas de trabajo servicio eléctrico	Caídas a nivel de piso o por escalas
Techos con cubierta de vidrio transparente y marquesina que requieren limpieza periódica	Golpeado por o con
	Caídas a nivel de piso

**“Sistema de Seguridad Electrónica:** Desde el año 2018 se puso en servicio el sistema de seguridad institucional, cuyo objeto es “Implementar el sistema electrónico de seguridad y control en la sede administrativa del IDEA”, y donde definió el control y seguimiento de las siguientes situaciones o aspectos:

- Cobertura completa de vigilancia electrónica las 24 horas. Especial atención a zonas vulnerables.
- Notable mejora de la resolución del sistema de monitoreo tanto en visualización como en grabación.
- Cobertura total de los sistemas de detección de incendio por zonas, integrado al sistema de evacuación ante emergencias, dando cumplimiento a las normas vigentes en materia de prevención de incendios. NFPA 72, Código Nacional de Alarmas de Incendio y NSR-10 de 2010 - Reglamento Colombiano de Construcción Sismo Resistente en los títulos J y K
- Sensores integrados a un mismo sistema y ubicados en puntos estratégicos, entre ellos tenemos; la bóveda ubicada en operaciones, dar cobertura completa y confiable en todas las oficinas permitiendo reacciones oportunas frente a una intrusión o intento de intrusión.
- Sistema de audio orientando a la evacuación en caso de ser necesario, buscando minimizar el pánico ante una emergencia y eliminando el sonido de la sirena, pero al mismo tiempo facilita la evacuación de personas con alguna discapacidad auditiva o visual a través del sonido alerta, con la aparición de una luz intermitente, y una voz pregrabada, orientando a la salida de las instalaciones y a evacuar, según el procedimiento definido.
- Implementación de sistemas magnéticos de cierre a puertas tales como, de las oficinas, cocineta sótano, baños, Comunicaciones, Cuarto de monitoreo, Planeación,

Centro de administración documental, Baños de empleados primer y segundo piso y Data center.

- Control sistematizado del ingreso del personal visitante, contratista y empleados, garantizando la seguridad del personal y de las instalaciones.
- Centralización de todos los servicios en un solo recinto a través de un software de gestión de edificios, coordinado por dos personas del grupo de vigilancia para su seguimiento y control.

### **Materia prima e insumos**

El Instituto cuenta con las siguientes materias primas para llevar a cabo su proceso productivo:

<b>ELEMENTOS</b>	<b>EFFECTOS -RIESGOS</b>
Papelería en general	Cortadas, resequedad en manos
Detergentes y jabones	Irritación piel
Hipoclorito	Irritación de los ojos y vías respiratorias.
Ácido Muriático	Quemaduras graves
Cera para pisos	Pisos lisos, caídas, resbalones
Proceso de Mantenimiento a equipos, maquinas e instalaciones del IDEA	Trabajo o caída en alturas o a nivel de piso, golpeado con o por, arco eléctrico

### **Productos de Reciclaje:**

#### **Productos de desecho peligrosos**

<b>▪ ELEMENTO</b>	<b>EFFECTOS</b>
pilas, Cintas magnéticas y cajas de tóner, lámparas, Material desecho primeros auxilios (jeringas, algodones).	Contaminación ambiental si no hace buena disposición final de los elementos

#### **Material de desecho ordinario;**

Papel archivo, cartón, botellas de vidrio y plásticas, vasos desechables, etc. que son recogidos, seleccionados y separados según su utilidad para ser entregados a los recolectores de residuos para su disposición final.

El IDEA cuenta con un programa de disposición de residuos, dando cumplimiento a la legislación vigente, contempla la recolección, separación, almacenamiento y disposición final de los mismos, con el apoyo de la Dirección Administrativa y el personal de aseo que labora en la entidad, quienes se encargan de realizar el trabajo operativo que implica el programa, realizar el proceso desde el inicio, es decir, la recolección, separación y clasificación hasta su destino final, con la entrega de estos elementos a la

empresa de aseo o entidades encargadas de recolectar estos productos finales reciclados.

## 2.3 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN IDEA

En el IDEA se ha estructurado la distribución de las responsabilidades y del trabajo, así como el personal necesario para el desarrollo de los objetivos y la Misión Institucional como se observa en la siguiente tabla.

**Distribución del Personal Administrativo**

<b>AREA/SECCION</b>	<b>TRABAJADORES</b>	
	<b>DE PLANTA</b>	<b>EN MISION</b>
<i>DIRECTIVOS</i>	20	
<i>PROFESIONALES</i>	64	4
<i>TECNICOS</i>	8	
<i>NIVEL ASISTENCIAL</i>	60	30
<i>TOTAL</i>	154	35

En el Instituto se cuenta con una planta de 159 cargos, a la fecha se encuentran vinculados a la entidad un total de 154 servidores, distribuidos por el nivel del cargo, tal como se observa en la tabla No 1.

### ✓ **Jornada Laboral**

En El Instituto se labora normalmente de lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 5:30 p.m., se cuenta con una (1.15) hora y quince minutos para el almuerzo, de todas las personas que laboran en la entidad.

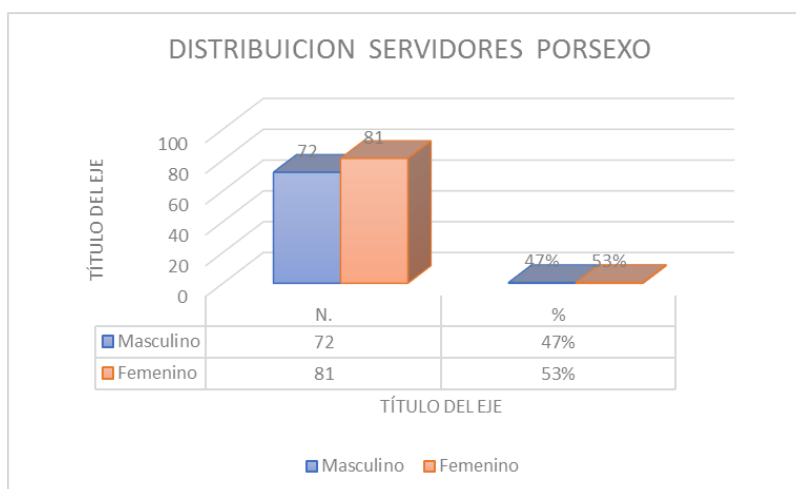
### ✓ **Caracterización Socio -demográfica de los Servidores IDEA**

A continuación se presenta el análisis socio-demográfico de los servidores del IDEA que nos sirve como información general, de referencia y fundamento para la realización de las actividades que se desarrollan según los grupos etéreos que conforman la población institucional, sus características personales, profesionales y del medio ambiente, que nos permiten acertar en el conocimiento de sus necesidades, lo que es más conveniente y que puede significar como un elemento satisfactor para realizar el trabajo o a la vez constituirse en un factor protector de riesgos para la salud y el bienestar general.

Se presenta la siguiente información y el respectivo análisis teniendo en cuenta la base de datos generales de los servidores del IDEA, los resultados obtenidos en las diferentes pruebas, evaluaciones y encuestas, en las que han participado los funcionarios en el Instituto, en torno al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2019 y en el Plan de Bienestar Social realizado en el mismo año.

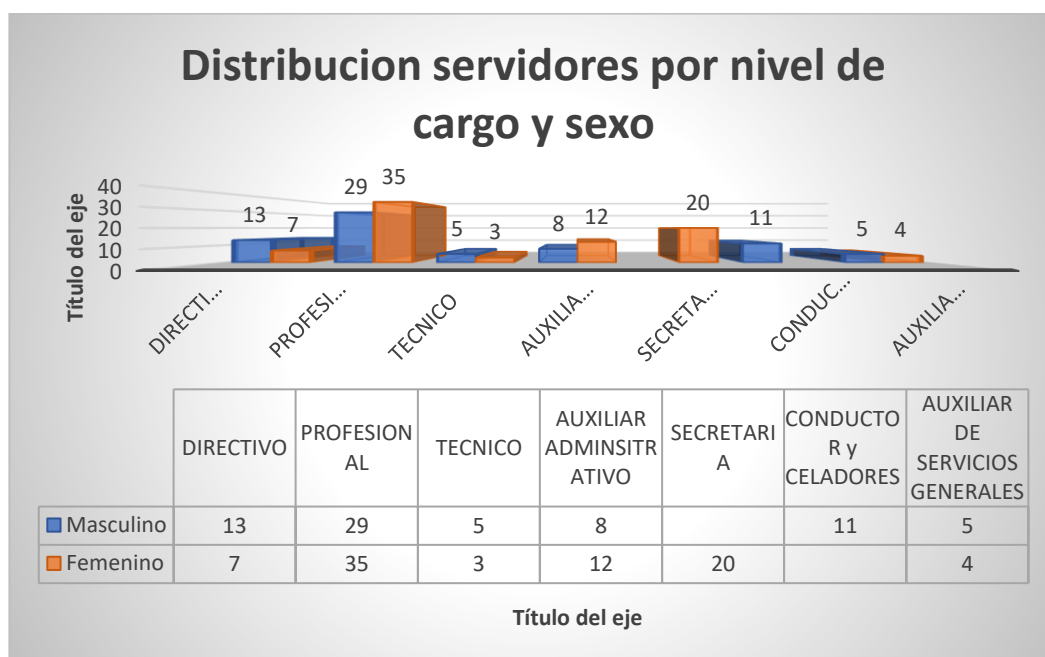


## DISTRIBUCIÓN SERVIDORES SEGÚN EL SEXO



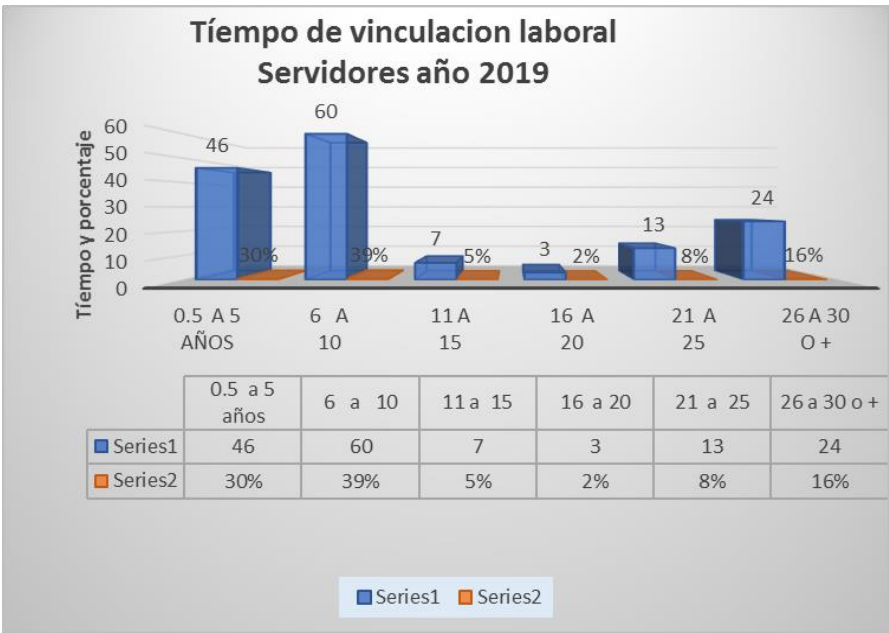
Del total de 153 servidores vinculados al IDEA a la fecha, y por diferenciación del sexo, se encuentran caracterizados a nivel general como se puede observar en mayor porcentaje por la presencia femenina, que representa el 53% y un 47% representa el sexo masculino.

## DISTRIBUCION SERVIDORES SEGÚN NIVEL DEL CARGO Y SEXO



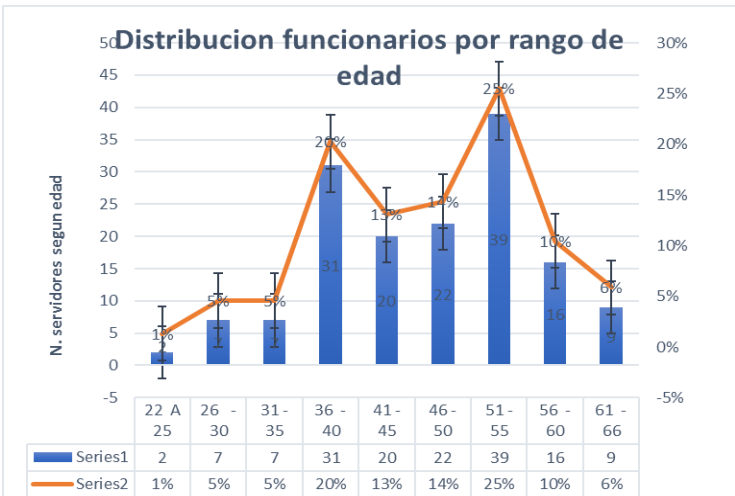
Los Servidores en el Instituto se encuentran distribuidos por nivel de cargo y sexo y tal como se aprecia en la gráfica anterior, la presencia femenina predomina a nivel general por el sexo, y con relación a la distribución por nivel de cargo, se tiene una concentración mayor del nivel profesional, personal de ambos sexos, que laboran en cada una de las oficinas del IDEA, aportando su conocimiento y experiencia y representan el 42% de todos los servidores.

## DISTRIBUCION SERVIDORES SEGÚN TIEMPO DE VINCULACION LABORAL



Como se puede observar al finalizar el año 2019, de los 153 servidores vinculados al Instituto, se puede apreciar que la mayoría de los servidores de la entidad se ha venido renovando y un grupo considerable que tiene entre 6 y 10 años de vinculación a la entidad, representa el 39% del total y un 30% tiene entre menos de un año y cinco años de vinculación laboral. También se observa que otro grupo representativo de servidores que representan 16% tienen entre 16 y 30 años o más de vinculación a la entidad, de los cuales la mayoría está próxima a jubilarse o se encuentra en trámites para la aprobación de su proceso de jubilación.

## DISTRIBUCION SERVIDORES IDEA POR RANGO DE EDAD

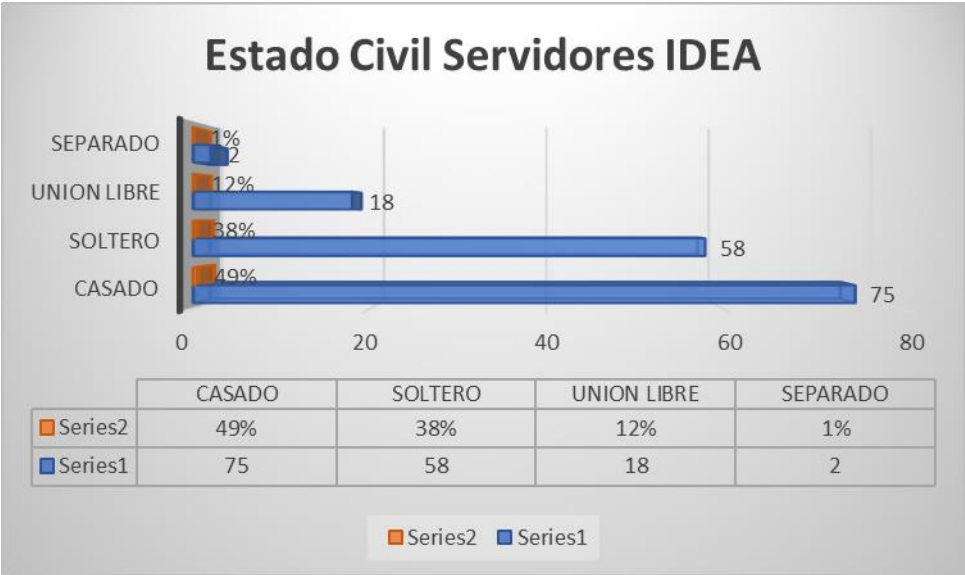


Los grupos etarios donde se concentra un mayor porcentaje de la población de servidores del IDEA, se ubican entre los 51 y 56 años de edad, representando el 25% del total de servidores, en un segundo lugar se observa a los funcionarios que tienen entre 36 y 40 años de edad y representan un 20% del total, le sigue el grupo que tienen

entre 46 y 50 años de edad, representando un 14%. Los servidores que tienen de 41 a 45 años representan un 13 %.

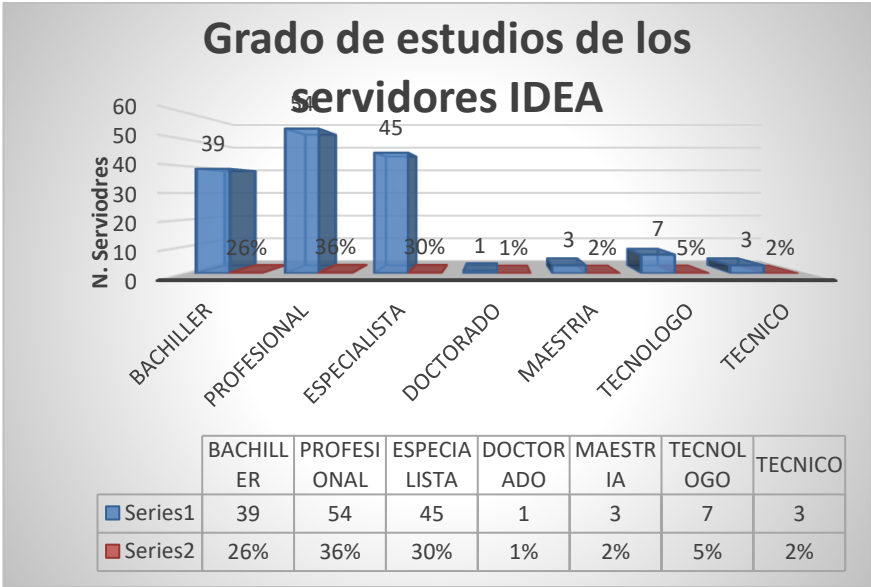
Un 6 % de los servidores tiene entre 61 y 66 años de edad, representando la población más adulta y solo un 1% tiene de 22 a 25 años de edad, siendo la población más joven

ESTADO CIVIL ACTUAL SERVIDORES IDEA



El 49% de los servidores, su estado civil es casado, se encuentra un 38% en estado de solteros y en unión marital libre, se aprecia un 12% de los servidores, solo un 2% son separados.

NIVEL EDUCATIVO FUNCIONARIOS IDEA



De manera general se observa un alto nivel educativo en los funcionarios del IDEA, y se puede observar su caracterización en el anterior gráfico.

Se observa un porcentaje alto de servidores que son profesionales, con especialización, con Maestría y un Doctorado, constituyendo este grupo un porcentaje total de 69 % del total; siendo un 36% profesional, 30% han realizado su especialización, un 2% tienen Maestría y un solo servidor (1%) acaba de culminar sus estudios para optar el título de Doctorado. De otro lado se observa un 26% de servidores con grado de bachillerato, aunque algunos de estos se encuentran estudiando para optar el título de Profesional Universitario.

Es importante resaltar que la mayoría de los funcionarios han logrado superar sus metas y nivel de estudios, con los aportes y beneficios obtenidos a través del Plan de Bienestar social y estímulos del IDEA.

## 2.4 DIAGNÓSTICO DE SALUD SERVIDORES IDEA

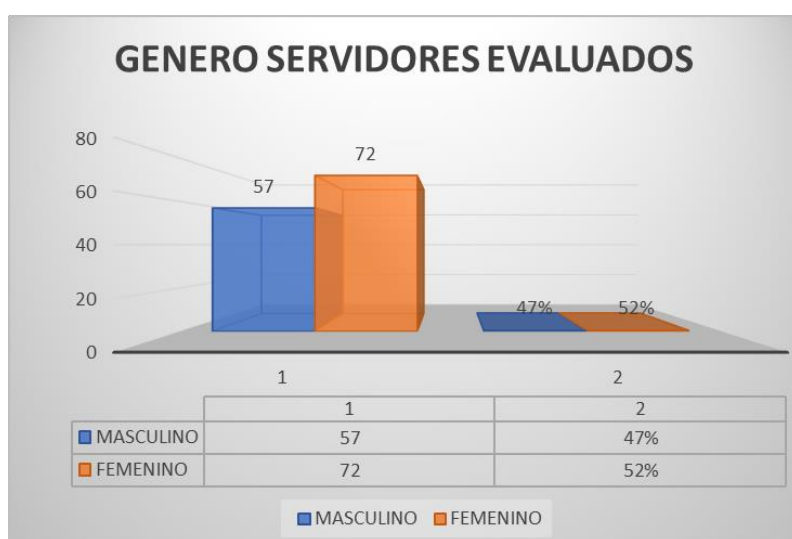
### Caracterización Sociodemográfica

De acuerdo con las diferentes evaluaciones y programas de salud realizadas en el año 2019, se pudo establecer los principales factores de riesgo en salud, y las características de la problemática en salud que manifiestan los servidores del IDEA y para poder entender por qué se presentan las diferentes situaciones, se analiza a continuación la caracterización de la población evaluada en consulta médica y del control de exámenes de laboratorio; que aunque la normatividad exige realizarlo al 100% del grupo de trabajadores, para este caso solo se logró evaluar el 83% del total de los servidores del IDEA.

### Resultados de Las Evaluaciones Médicas Ocupacionales

#### Descripción sociodemográfica del personal atendido (2019)

. Género



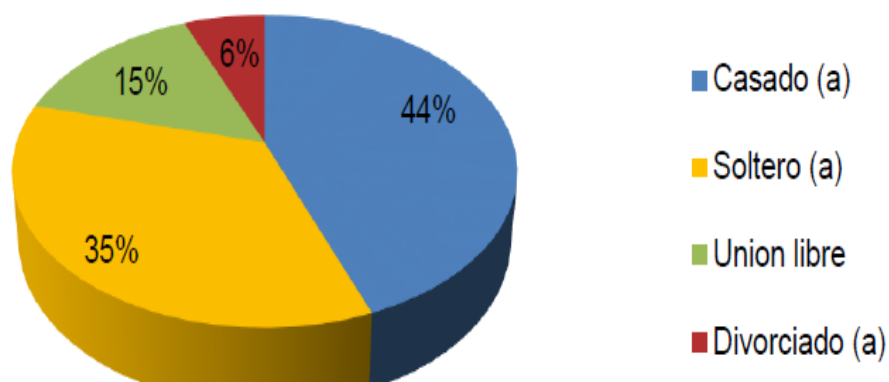
El porcentaje más alto del personal evaluado pertenece al género femenino y equivale a un 56% de los funcionarios, el porcentaje restante 44% corresponde al género masculino.

### Rango de edad de la población evaluada

RANGO DE EDADES	Total
Mayor de 50 años	55
De 41 a 50 años	35
De 31 a 40 años	30
De 18 a 30 años	9
<b>Total general</b>	<b>129</b>

El 43% del personal evaluado se encuentra en un rango de edad de 50 años. El menor porcentaje equivale al 7% y corresponde al personal comprendido por un rango de edad entre 18 a 30 años.

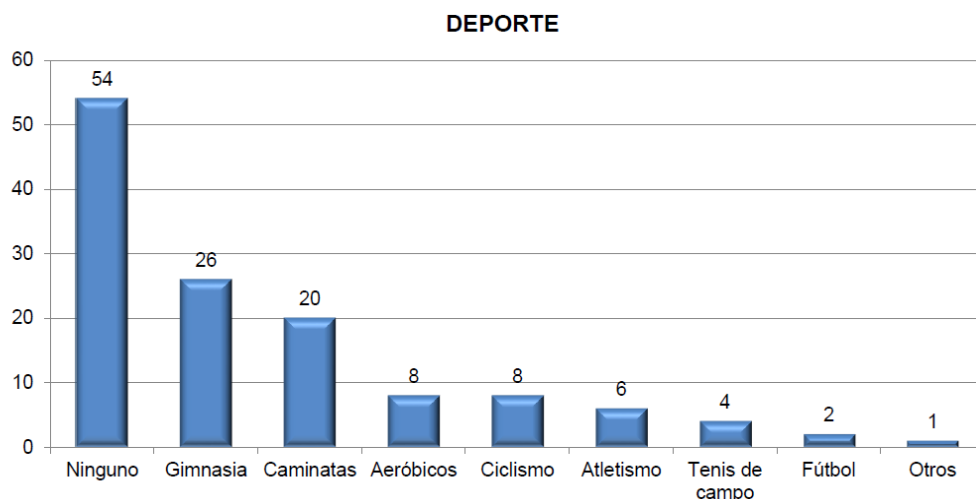
### Estado Civil



El 44% del personal evaluado se encuentra en un estado civil de “Casado”, representado por un total de 59 personas, del total de los servidores evaluados y un 35% se encuentra en estado civil de soltero, siendo estos dos grupos los más sobresalientes, en la entidad con relación al estado civil de los servidores.

### Deportes

Se analiza este tema con relación a la práctica de los diferentes deportes como estilos de vida saludable, lo cual contribuye en gran parte a mejorar las condiciones de salud y bienestar y se encontró lo siguiente:

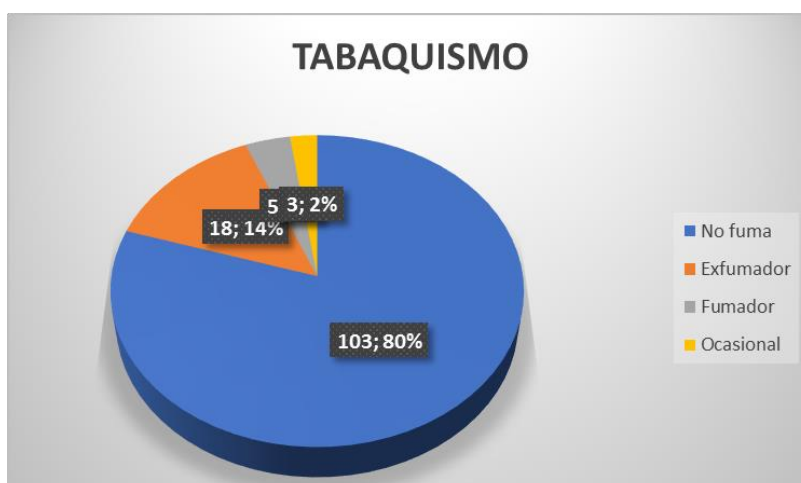


Con respecto a la evaluación en estilos de vida saludables que practican los servidores del IDEA, en el ítem de actividad deportiva se encuentra que sólo un índice del 58% del personal evaluado en su vida cotidiana practica ejercicios apoyado en algún deporte específico.

El 42% restante indica llevar un estilo de vida sedentaria, esto conlleva a un riesgo mayor de contraer problemas cardíacos, enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipo 2, sobrepeso, dolores de espalda, entre otros y a la necesidad de generar y motivar a través de diferentes estrategias para que los servidores con su grupo familiar participen y den inicio a la práctica de acciones que contribuirán con sus condiciones de salud y a disminuir el sedentarismo.

## Tabaquismo

TABAQUISMO	TOTAL	%
No fuma	103	80%
Exfumador	18	14%
Fumador	5	4%
Ocasional	3	2%
Total	129	100%



103 de las 129 funcionarios evaluadas se manifiestan como “No fumador” sumando el 80% de la población evaluada.

El 20% restante presenta condiciones de fumadores activos, ocasionales y exfumadores, estas circunstancias generan deterioro en la salud y aumenta el riesgo en la adquisición de cáncer de pulmón, la bronquitis y el enfisema pulmonar

## Resultados de las ayudas diagnósticas

### Resultados de la Evaluación Medica

#### Índice de Masa Corporal-IMC-

Tabla 1: Clasificación del IMC según criterios de la WhO

IMC (kg/talla^2)	Clasificación	Riesgo
< 16	Deficiencia energética grado 3	Muy  severo
16-16.9	Deficiencia energética grado 2	Severo
17-18.4	Deficiencia energética grado 1	Moderado
18.5-24.9	Normal	

IMC (kg/talla^2)	Clasificación	Riesgo
25 - 29,9	Sobrepeso	Moderado
30 - 34.9	Obesidad grado I	Severo
35 - 39,9	Obesidad grado II	Muy severo

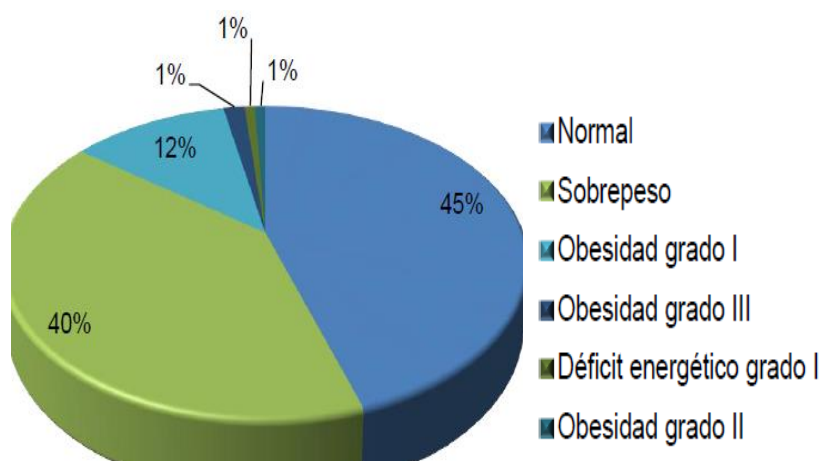
Para su cálculo se tienen en cuenta los parámetros de peso y talla, obteniéndose así el IMC (Índice de Masa Corporal). De acuerdo al resultado arrojado, se clasifica y se generan instrucciones para cada servidor evaluado sobre la necesidad de solicitar evaluación por nutricionista, con la finalidad de que realice una evaluación integral de las condiciones de salud, en el caso de que se encuentre una alteración en dicho parámetro.

Lo anterior es muy importante teniendo en cuenta la alta prevalencia de obesidad y sobrepeso en la población colombiana, especialmente por la estrecha relación con

alteraciones metabólicas y cardiovasculares que generan un riesgo para presentar enfermedades cardiovasculares. Adicionalmente se relaciona con alteraciones osteomusculares significativas que pueden aumentar no sólo el riesgo de patologías crónicas osteomusculares, sino además favorecer accidentes de trabajo a nivel lumbar por dicha condición.

#### CLASIFICACION SERVIDORES IMC SEGÚN EVALUACION – REALIZADA AÑO 2019

VALOR IMC	CLASIFICACION	TOTAL
18,5 -24.9	NORMAL	58
25 - 29.9	SOBEPESO	52
30 - 34,9	OBESIDAD GRADO I	15
35 -39.9	OBESIDAD GRADO II	1
MAYOR DE 40	OBESIDAD GRADO III	2
17 - 18 -4	DEFICIT ENERGETICO GRADO I	1



El 45% de los servidores evaluados se encuentran en el rango considerado como Normal.

En los casos de sobrepeso y las clasificaciones de obesidad, el plan a seguir es realizar una oportuna remisión del servidor a su entidad de salud, para que ingrese a un programa donde se estimule los estilos de vida saludable, que incluyan no solo bajar de peso, sino realizar actividades deportivas en el tiempo libre.

#### Evaluación Osteomuscular

Las patologías osteomusculares tienen una alta prevalencia e incidencia dentro de las enfermedades de los trabajadores, no solo las que se clasifican como laborales, sino igualmente las de origen común. Éstas tienen un alto impacto en el ausentismo, según los reportes del Ministerio de protección social, ARL y EPS



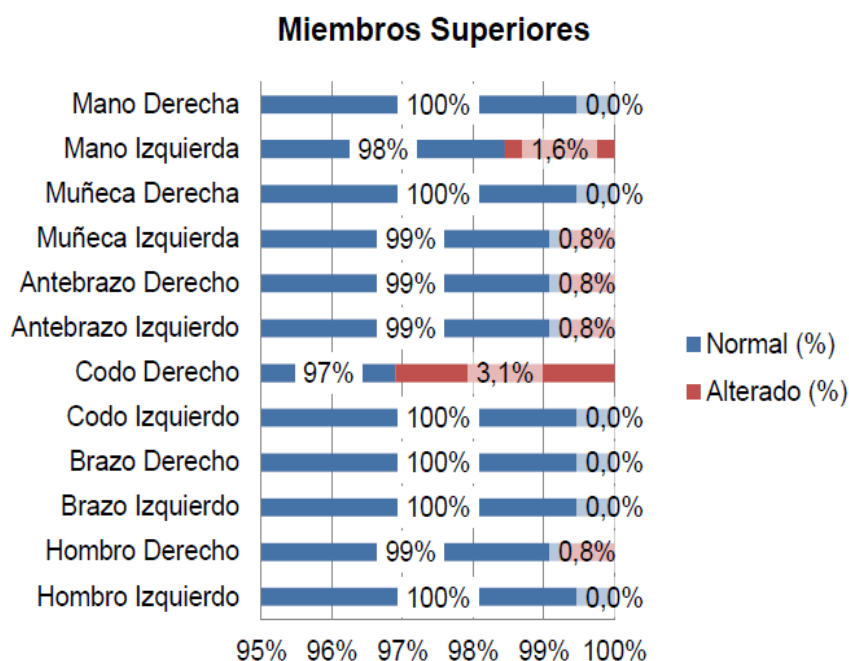
Es importante tener presente que las evaluaciones médicas, a pesar de ser cuidadosas y sistemáticas, tienen la característica de ser evaluaciones de tamizaje basadas especialmente en la evaluación clínica y la sintomatología reportada por el trabajador, la cual la mayoría de las veces es poca y además se realiza en reposo, por ello todos los hallazgos requieren generalmente de la evaluación por parte de un Médico especialista, quien llegará a un diagnóstico preciso y un tratamiento adecuado de acuerdo a los hallazgos, estudios complementarios y la sintomatología que pueda presentar el trabajador ,o el servidor en este caso.

### **evaluación osteomuscular de miembros superiores**

Los hallazgos en miembros superiores son de gran importancia para aquellos cargos en los cuales se requiera el manejo de carga de forma frecuente y la realización de movimientos repetitivos con ciclos cortos donde el tiempo de recuperación de las extremidades sea bajo y por ello se considera que una alteración puede llevar a una enfermedad laboral o el agravamiento de una patología común.

Durante las valoraciones de las evaluaciones médicas ocupacionales, se presentaron 10 hallazgos positivos, por tal motivo es importante realizar en la entidad, el respectivo seguimiento, para evitar complicaciones a corto o largo plazo.

<b>Miembro</b>	<b>Normal</b>	<b>Alterado</b>	<b>Normal (%)</b>	<b>Alterado (%)</b>
Hombro Izquierdo	129	0	100%	0,0%
Hombro Derecho	128	1	99%	0,8%
Brazo Izquierdo	129	0	100%	0,0%
Brazo Derecho	129	0	100%	0,0%
Codo Izquierdo	129	0	100%	0,0%
Codo Derecho	125	4	97%	3,1%
Antebrazo Izquierdo	128	1	99%	0,8%
Antebrazo Derecho	128	1	99%	0,8%
Muñeca Izquierda	128	1	99%	0,8%
Muñeca Derecha	129	0	100%	0,0%
Mano Izquierda	127	2	98%	1,6%
Mano Derecha	129	0	100%	0,0%



Con relación a la patología de miembros superiores, igualmente se ha venido detectando de manera creciente a través del programa de Pausas activas un número significativo de servidores con sintomatología dolorosa, principalmente a nivel del túnel del carpo, que, si no se realiza la intervención oportuna y su seguimiento adecuado, tiende a incrementarse el problema o sintomatología de estas personas, y generando las respectivas dificultades a nivel laboral y personal.

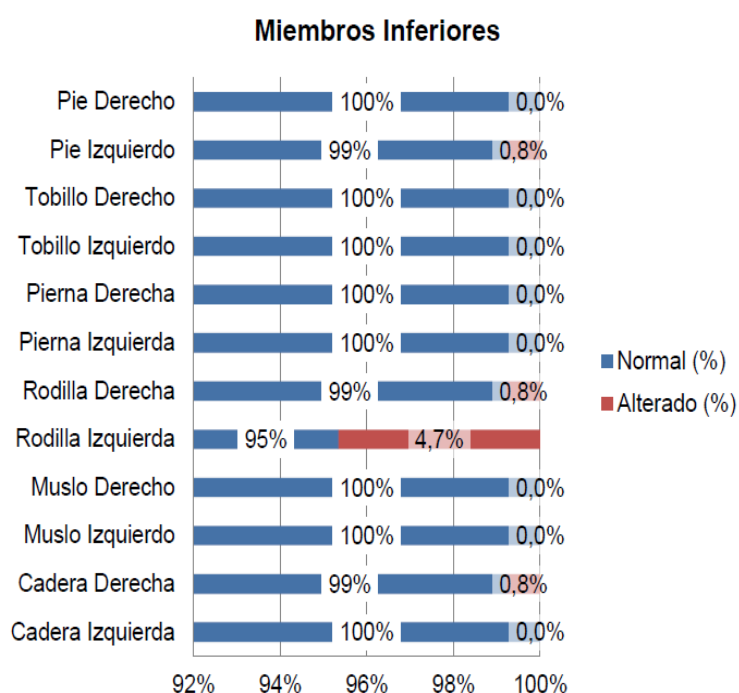
En este sentido la intervención planeada a nivel institucional a través del programa de pausa activas y el programa de intervención directa para este grupo de personas, que al final del año se intervinieron un promedio de 35 servidores de todas las áreas de trabajo

### **Evaluaciones osteomusculares de miembros inferiores**

Los hallazgos positivos en miembros inferiores son importantes en los casos de manipulación de cargas, sin embargo, son fundamentales en actividades que requieran desplazamiento prolongado o posiciones de pie de forma prolongada y estática, debido a que esto genera cansancio y sensación de discomfort que disminuye el rendimiento laboral.

En la evaluación médica realizada a los servidores del IDEA, se encontró el siguiente resultado de la evaluación de los miembros inferiores

Miembro	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Cadera Izquierda	129	0	100%	0,0%
Cadera Derecha	128	1	99%	0,8%
Muslo Izquierdo	129	0	100%	0,0%
Muslo Derecho	129	0	100%	0,0%
Rodilla Izquierda	123	6	95%	4,7%
Rodilla Derecha	128	1	99%	0,8%
Pierna Izquierda	129	0	100%	0,0%
Pierna Derecha	129	0	100%	0,0%
Tobillo Izquierdo	129	0	100%	0,0%
Tobillo Derecho	129	0	100%	0,0%
Pie Izquierdo	128	1	99%	0,8%
Pie Derecho	129	0	100%	0,0%



Durante las valoraciones de las evaluaciones medicas ocupacionales, se presentaron 9 hallazgos positivos, por lo anterior, es muy importante tener en cuenta este diagnóstico de salud, para realizar el respectivo seguimiento y la intervención adecuada, buscando que no se exacerbe la situación de salud de los servidores que manifiestan la sintomatología detectada.

### Evaluación de la Columna

Las evaluaciones de la columna son bastante frecuentes dependiendo principalmente de la edad de los trabajadores y de sus antecedentes laborales, debido a que existe una alta incidencia de patologías degenerativa y traumática, la cual puede generar ausentismo laboral frecuente cuando se requiere realizar sobreesfuerzos y movimientos repetitivos en este segmento corporal.

Evaluación de Columna	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Inspección	127	2	98%	1,6%
Palpación	129	0	100%	0,0%
Sensibilidad	129	0	100%	0,0%
Motricidad	129	0	100%	0,0%
Inclinaciones	129	0	100%	0,0%
Rotaciones	129	0	100%	0,0%
Marcha puntas	129	0	100%	0,0%
Marcha talones	129	0	100%	0,0%

Evaluación de Columna	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Flexo	129	0	100%	0,0%
Asimetría escapular	129	0	100%	0,0%
Asimetría pélvica	129	0	100%	0,0%
Medición	129	0	100%	0,0%
Schober	129	0	100%	0,0%
Wells	122	7	95%	5,4%
Lasegue	129	0	100%	0,0%
Timbre	129	0	100%	0,0%

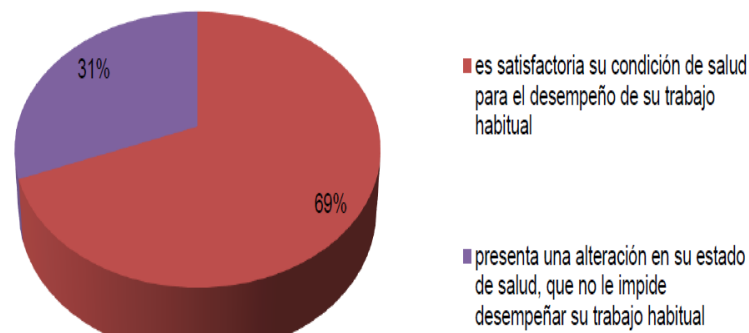
Durante la evaluación médica fueron detectados 9 hallazgos importantes y, que al igual que las alteraciones de los segmentos de miembros superiores e inferiores, se les deberá realizar el respectivo seguimiento para evitar complicaciones a corto o largo plazo.

### Concepto de Aptitud

Dentro de los resultados de evaluaciones médicas ocupacionales, el 69% de los servidores evaluados es satisfactorio, tal como se puede apreciar en la siguientes graficas:

CONCEPTO DE APTITUD	Total
es satisfactoria su condición de salud para el desempeño de su trabajo habitual	89
presenta una alteración en su estado de salud, que no le impide desempeñar su trabajo habitual	40
<b>Total general</b>	<b>129</b>

Como se puede apreciar en la gráfica **el 69% de los servidores fue evaluado con satisfactoria condición de salud** para el desempeño laboral y el 31% presenta alguna alteración de su condición de salud, que le puede limitar su desempeño laboral.



### Sintomatologías detectadas más sobresalientes:

Se refiere a la descripción de síntomas reportados por el servidor durante la evaluación médica. El objetivo de esta información es indagar sobre posibles enfermedades tanto de origen común como ocupacional.

A continuación, se relaciona la sintomatología reportada por los servidores del IDEA, en la evaluación médica ocupacional.

SINTOMATOLOGIA	Total
No refiere ninguna sintomatología de enfermedad actualmente.	79
e. Musculoesqueletico: refiere dolor ocasinal, cuando permanece mucho en una posicion.	1
Digestivo: molestias digestivas, consulto y le dijeron que era estres, se esta tomando un batido	1
Digestivo: molestias en colon. consulto le ordenaron colonoscopia, pendiente el 28-10-19 Musculoesqueletico: dolores sarticulares varios: hombros, mucñecas. manos, pendiente cita en 4 dias	1
Musculoesqueletico: dolor en region interescapular que inicio hoy	1
Digestivo: dolor abdominal, no vomito, no diarrea, desde hace una semana Respiratorio: tos humeda desde hace una semana, no ha consultado por ningun motivo	1
Musculoesqueletico: refiere parestesias en manos, consulto con bioenergetico y mejoro,	1
Digestivo: refiere cuadro de fiebre, deposiciones diarreicas, consulto hace una semana, lo incapacitaron 4 dias y le ordenaron medicamento que no sabe cual es. ya sin fiebre, persiste un a deposicion diarreica al dia	1
Respiratorio: refiere disnea hoy, refiere desde hace 3 dias tos, no ha consultado	1
Sistema nervioso: cefalea frecuente y tinitus asociado	1

Musculoesqueletico: refiere molestias en rodilla izquierdo y tobillo, consulto y le ordenaron terapias que estan pendientes de iniciar	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en los pies para caminar, en la noche y refiere ardor, desde hace aproximadamente unmes y medio, no ha encontrado cita	1
Sistema nervioso: refiere cefalea frecuente, en su entidd de salud le realizaron exámenes que reportaron normales	1
Musculoesqueletico: dolor en el pie, en manejo con cojera para la marcha Digestivo: refiere molestias en el abdomen, consulto y le ordenaron antiespasmodico, sin mejoría,le han hecho colonoscopia	1
Musculoesqueletico: dolor en mano derecha posterior a terapia fisica	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en rodilla izquierda, ha mejorado con fortalecimiento fisico	1
Cansancio: fisico	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en tobillo izquierdo desde hace aproximadamente un año mejoro y volvio a iniciar hace 2 meses, consulto y le ordenaron inyecciones con las que no mejoro	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en todo el cuerpo,	1
Musculoesqueletico: dolor en ambas manos y perdida de la fuerza, no ha consultado	1
Musculoesqueletico: dolor en hombro y cuello no ha consultado	1
Cansancio: el cuerpo le pesa,	1
Musculoesqueletico: refiere molestias en mano derecha, la persona que le hace las terapias fisicas le dijo que podia ser tunel carpiano, en el dia es que le molesta	1
Ojos: perdida de vision ojo derecho	1
Sistema nervioso: refiere cefalea constante, ha consultado y le han dicho que por estres, y que por alteracion del trigemino hemierania derecha no pulsatil	1

Cardiaco: refiere episodios de opresion y cansancio toracico, en estudios actualmente, sin diagnostico actual	1
ORL: odinofagia y dolor en el cuerpo, desde ayer, no fiebre,	1
ORL: sintomas gripales desde ayer,	1
Musculoesqueletico: dolor ocasional en la rodilla izquierda cuando permanece mucho tiempo sentado	1
Digestivo: dolor abdominal, refiere calculos, pendiente cirugia	1
Respiratorio: refiere tos ,piensa que pued ser el enalapril, no ha consultado	1
Sistema nervioso: refiere mareos, le tomaron la presion y estaba baja. no ha consultado	1
Cardiaco: piensa que puede tener la presion, se siente agitado, refiere mareos, no ha consultado	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en cara lateral del muslo derecho, no ha consultado, ademas dolor abdominal	1
ORL: cuadr de faringitis en resolucion	1
Musculoesqueletico: dolor en la espalda dorsal, ha consultado y le ordenaron resonancia y radiografias, no sabe definir hallazgos, no trae historia, estuvo en manejo con terapias fisicas	1
Digestivo: intolerancia a ciertos alimentos, le producen distension	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en tobillo izquierdo desde hace aproximadamente un año mejoro y volvio a	



Musculoesqueletico: dolor en la espalda desde hace un año, consulto hace 2 meses, le dijeron que era espasmo y dolor en el talon, le ordenaron inyecciones	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en la espalda y dolor en la planta del pie derecho, hoy cita con ortopedia	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en cadera izquierda consulto con ortopedia, le dijo que era tendinitis y le ordeno antiinflamatorio	1
ORL: cuadro de faringitis, en resolucion	1
Musculoesqueletico: dolor en los pies y edema en rodillas	1
Musculoesqueletico: dolor en cuello que se irradia a los antebrazos y manos, siente que se acentua con el estres, previamente consulto y le ordenaron terapias, hoy amanecio con el dolor, no ha vuelto a consultar, refiere que ha perdido fuerza	1
Musculoesqueletico: refiere molestias en ambas manos, consulto con fisioterapia y la infiltraron. mejoro levemente, no tiene mas revisiones	1
Musculoesqueletico: dolor ocasional en la espalda, lo asocia a la silla	1
Musculoesqueletico: dolor cadera derecha, hace 8 dias se cayo en el trabajo, no reporto, el dolor ha ido aumentando, no consulto	1
Musculoesqueletico: dolor ocasional en mano izquierda, hace terapias fisicas de la empresa, no ha consultado	1
Musculoesqueletico: dolor ocasional en la espalda, lo asocia a la silla	1
Musculoesqueletico: dolor cadera derecha, hace 8 dias se cayo en el trabajo, no reporto, el dolor ha ido aumentando, no consulto	1
Musculoesqueletico: dolor ocasional en mano izquierda, hace terapias fisicas de la empresa, no ha consultado	1
Musculoesqueletico: refiere dolor para la rotacion posterior de hombro derecho	1
Digestivo: colicos ocasionales	1
Musculoesqueletico: refiere dolor en la cintura, se hizo radiografia que muestra proceso degenerativo facetario l5s1	1
Musculoesqueletico: parestesias en mano izquierda desde hace 10 dias, previamente habia presentado sintomas, le ordenaron electromiografia, pero desconoce resultado, le ordenaron medicamento con lo que mejoro	1
<b>Total general</b>	<b>129</b>



## Diagnósticos de salud encontrados

Durante la evaluación médica se reportan como diagnósticos las enfermedades previas y actuales del trabajador e impresiones diagnósticas.

DIAGNOSTICOS				
GRUPO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TOTAL	%
Neoplasias	D17 Tumores benignos lipomatosos	1	1	0,4%
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos y otros trastornos que afectan el mecanismo de la inmunidad	D684 Deficiencia adquirida de factores de la coagulación	1	2	0,7%
	D691 Defectos cualitativos de las plaquetas	1		
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	E039 Hipotiroidismo, no especificado	8	83	29,7%
	E07 Otros trastornos tiroideos	1		
	E078 Otros trastornos especificados de la glandula tiroides	2		
	E079 Trastorno de la glandula tiroides, no especificado	2		
	E109 Diabetes mellitus insulino dependiente sin mencion de complicacion	1		
	E119 Diabetes mellitus no insulino dependiente sin mencion de complicacion	5		
	E66 Obesidad	1		
	E669 Obesidad, no especificada	13		
	E74 Otros trastornos del metabolismo de los carbohidratos	1		
	E780 Hipercolesterolemia pura	24		
	E781 Hipergliceridemia pura	5		
	E782 Hiperlipidemia mixta	14		
	E790 Hiperuricemia sin signos de artritis inflamatoria v enfermedad tofacea	6		
Trastornos mentales y del comportamiento	F920 Trastorno depresivo de la conducta	1	1	0,4%

DIAGNÓSTICOS				
GRUPO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TOTAL	%
Enfermedades del sistema nervioso	G35 Esclerosis multiple	1	13	4,7%
	G439 Migraña, no especificada	7		
	G473 Apnea del sueño	1		
	G560 Síndrome del túnel carpiano	3		
	G901 Disautonomía familiar [síndrome de Riley]	1		
Enfermedades del ojo y sus anexos	H269 Catarata, no especificada	1	71	25,4%
	H353 Degeneración de la mácula y del polo posterior del ojo	1		
	H40 Glaucoma	3		
	H527 Trastorno de la refracción, no especificado	65		
	H545 Visión subnormal de un ojo	1		
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoideas	H82 Síndromes vertiginosos en enfermedades clasificadas en otra parte	1	1	0,4%
Enfermedades del sistema circulatorio	I10 Hipertensión esencial (primaria)	25	28	10,0%
	I839 Venas varicosas de los miembros inferiores sin úlcera ni inflamación	2		
	I861 Varices escrotales	1		
Enfermedades del sistema respiratorio	J304 Rinitis alérgica, no especificada	7	11	3,9%
	J310 Rinitis crónica	1		
	J459 Asma, no especificada	3		

Enfermedades del aparato digestivo	K296 Otras gastritis	1	14	5,0%
	K297 Gastritis, no especificada	5		
	K429 Hernia umbilical sin obstruccion ni gangrena	6		
	K80 Colelitiasis	2		
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	L80 Vitiligo	1	1	0,4%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	M169 Coxartrosis, no especificada	1	24	8,6%
	M181 Otras artrosis primarias de la primera articulacion carpometacarpiana	1		
	M211 Deformidad en varo, no clasificada en otra	1		
	M224 Condromalacia de la rotula	2		
	M238 Otros trastornos internos de la rodilla	3		
	M255 Dolor en articulacion	2		
	M339 Dermatopolimiositis, no especificada	1		
	M353 Polimialgia reumatica	1		
	M41 Escoliosis	2		
	M45 Espondilitis anquilosante	1		
	M51 Otros trastornos de los discos intervertebrales	2		
M519 Trastornos de los discos intervertebrales, no especificado		1		
M54 Dorsalgia		1		
M674 Ganglion		1		
M75 Lesiones del hombro		1		
M751 Sindrome de manguito rotatorio		1		
M771 Epicondilitis lateral		2		

Enfermedades del aparato genitourinario	N35 Estrechez uretral	1	1	0,4%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	R030 Lectura elevada de la presión sanguínea, sin diagnóstico de hipertensión	8	12	4,3%
	R104 Otros dolores abdominales y los no especificados	1		
	R490 Disfonia	1		
	R522 Otro dolor crónico	2		

El 25.4% del personal evaluado presenta enfermedades del ojo y sus anexos y tan solo el 5% Enfermedades del aparato digestivo.

### **Recomendaciones generales de salud presentadas como acciones preventivas a tener en cuenta**

Con el fin de cumplir con los lineamientos legales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el de conservar la salud y bienestar de los funcionarios, aumentar la productividad y motivación en la realización de su trabajo y minimizar significativamente el ausentismo laboral por causa osteomuscular, nos recomienda tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Realizar la caracterización de todos los puestos de trabajo, con el fin de establecer perfiles del cargo.
- ✓ Antes de que el servidor comience a ocupar su cargo por primera vez, capacitarlo y formarlo sobre la importancia de la higiene postural y el autocuidado de la salud, y contextualizarlo sobre los factores de riesgo osteomuscular presentes en su puesto, y cómo puede disminuir la posibilidad de adquirir alteraciones musculoesqueléticas con su buen comportamiento biomecánico.
- ✓ Implementar las observaciones de comportamiento osteomuscular y las inspecciones de puestos de trabajo de manera regular y realizar las respectivas
- ✓ Se recomienda realizar un seguimiento osteomuscular a través de Evaluaciones Osteomusculares periódicas, encuestas de signos y síntomas, análisis de indicadores de ausentismo por causas a nivel osteomuscular, esto con el fin de establecer un diagnóstico integral de las condiciones de salud del servidor y realizar actividades de intervención de riesgos, prevención y control.
- ✓ Capacitar y/o formar al funcionario sobre la importancia de la implementación de las pausas activas ocupacionales y otorgarles una guía visual o folleto donde se le enseñe y explique cómo es la correcta forma de realizarlas.
- ✓ Promover una cultura de la seguridad a través de los jefes, capacitándolos en una forma práctica para que asuman una actitud proactiva ante la seguridad y la prevención en salud ocupacional.
- ✓ Adquirir y organizar los puestos de trabajo administrativos atendiendo a los parámetros de ergonomía con el propósito de reducir los desórdenes de trauma acumulativo (DTA) por malas posturas, posturas forzadas y mantenidas, carga postural y movimientos repetitivos.
- ✓ Ser oportuno con el análisis, intervención y control de los incidentes de trabajo reportados.

- ✓ Se debe mantener un control periódico anual del estado de salud respiratoria del personal expuesto.
- ✓ Mantener información en áreas visibles acerca de las políticas de la empresa en cuanto a la restricción del hábito de fumar especialmente en áreas de trabajo o sitios públicos.

### **Recomendaciones Cardiovasculares**

El control de la dislipemia, la eliminación del tabaquismo, el control de la hipertensión arterial, la diabetes, la obesidad y el sedentarismo, se convierten en el componente fundamental de los programas de prevención de las enfermedades cardiovasculares. Todo lo anterior requiere múltiples interacciones entre los actores (paciente, empresa con el área de bienestar, con campañas, convenios, programas de salud y complementarios, etc.), es decir:

- ✓ Diseñar estrategias de intervención orientadas a la consecución de objetivos terapéuticos concretos, mediante el diseño y el desarrollo de planes de cuidados que incluyan modificaciones en estilos de vida no saludables.
- ✓ Se recomienda sensibilizar a los empleados con métodos de divulgación, publicación, y metodología educativa que ayude a modificar los inadecuados estilos de vida que afectan directamente su estado de salud y que repercuten negativamente en el adecuado desempeño laboral.
- ✓ Métodos de divulgación: correo electrónico, carteleras, volantes, fondos de escritorio en el equipo de cómputo
- ✓ Charlas de educación nutricional en hábitos de alimentación y estilos de vida saludables.
- ✓ Llevar un control adecuado de las cifras de presión arterial, de colesterol y de glucosa en sangre en los casos de servidores con actividades que se clasifiquen como de alto riesgo o en aquellos que el programa de prevención de patologías cardiovasculares tenga establecido.
- ✓ Promover campañas en los funcionarios para evitar el consumo excesivo y continuado de alcohol y el consumo de cigarrillo.

### **Resultados de los exámenes de laboratorio**

El Objetivo de la realización de estas pruebas fue el siguiente:

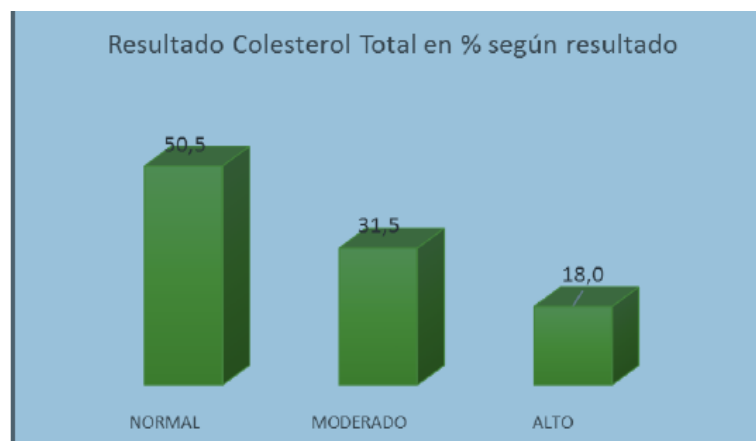
Conocer mediante algunas pruebas de laboratorio clínico el riesgo que tienen a nivel general los servidores del IDEA de presentar eventos cardiovasculares: Infarto agudo de miocardio, ictus y enfermedad arterial periférica. Y con base a los resultados y el análisis de los mismos definir acciones de promoción y prevención, así como el establecer las recomendaciones que permitan reducir la incidencia y recurrencia de los eventos Cardiovasculares y otras enfermedades.

Durante el programa se tomaron muestras para las pruebas de: colesterol total, Colesterol HDL, colesterol LDL, triglicéridos y glicemia, Ácido Úrico, TSH y toma de Hemograma a 127 servidores del IDEA de las cuales el 51% (65) fueron mujeres entre los 22-59 años y el 49% hombres entre los 26-65 años.

**Tabla1.Valores de referencia de Colesterol Total**

Valor de CT	Riesgo
Hasta 200 mg/dL	Óptimo
201-239 mg/dL	Moderado
> 240 mg/dL	Elevado

De las 111 personas evaluadas, 56 (50.5%) tuvieron cifras de colesterol en niveles óptimos, 35 (31.5%) personas presentaron niveles moderadamente elevados y 20 (18%) personas presentaron valores elevados.



### **Triglicéridos (TG)**

Los TG son ésteres de glicerol y ácidos grasos que provienen de la dieta o son sintetizados principalmente en el hígado. Se unen a lipoproteínas para ser transportados. Su principal función es almacenarse como reserva de energía local en las células del tejido adiposo y muscular.

Las concentraciones de TG varían con la edad, pueden elevarse en sangre como consecuencia de algunas afecciones hepatobiliares, diabetes mellitus, o por enfermedades renales, hipotiroidismo, alcoholismo, dislipidemias familiares y malos hábitos debida como sedentarismo, el tabaco, el licor, el estrés etc.

Los niveles elevados de triglicéridos aislados, sin alteración concomitante de otros Parámetros del perfil lipídico, no parecen ser factor de riesgo de enfermedad cardiovascular.

Es frecuente encontrar elevación de los niveles de TG en el 30% de las mujeres menopáusicas, y en el 75% de los diabéticos. Condiciones en las que su elevación si representa riesgo de padecer eventos cerebro-cardio- pulmonares.

La hiper- trigliceridemia es más común en personas con obesidad central y se relaciona con HTA, insulino-resistencia, hipotiroidismo, síndrome nefrótico, valores Bajos de HDL, consumo importante de alcohol y uso de medicamentos como tiazidas, furosemida, tamoxifeno, etc.

**Tabla2.Valor de referencia de triglicéridos**

Valores de TG	Riesgo
Hasta 150 mg/dL	Bajo 69
150-199 mg/dL	Dudoso 23
200-499 mg/dL	Alto 18
> 500 mg/dL	Muy alto 1

De las 111 personas evaluadas, 69(62.2%) personas tuvieron valores que los ubican en riesgo bajo de eventos cerebro-cardio -pulmonares; 23(20.7%), personas en riesgo dudoso 18 (16.2%) personas en riesgo alto y en riesgo muy alto 1(0.9%)

### **Colesterol de Alta Densidad (HDL)**

Son las lipoproteínas que participan en la captación de colesterol a partir de los tejidos, incluidos los depósitos en las paredes vasculares, y en su transporte por la sangre hacia el hígado para su posterior eliminación.

Concentraciones bajas de HDL en el plasma se relacionan con mayor incidencia de infarto de miocardio y accidentes cerebrovasculares y modifican las metas a alcanzar con las LDL.

Su disminución puede obedecer a enfermedades hepáticas, mala nutrición, importante con sobrepeso, diabetes, anemia crónica, alteraciones mieloproliferativas, algunos medicamentos (bloqueadores, esteroides, progestágenos, etc.) y malos hábitos de vida como el sedentarismo, el consumo de cigarrillo y alcohol, el estrés etc.

Por el contrario, niveles elevados de HDL son considerados protectores de enfermedad cardiovascular. Su valoración debe hacerse en relación a aspectos clínicos y de laboratorio.

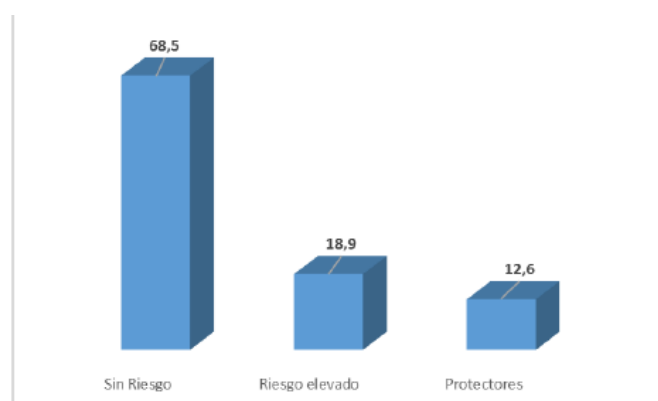
Las concentraciones de colesterol de HDL varían considerablemente con la edad y el sexo.

Los valores de referencia que permiten identificar individuos con riesgo elevado de enfermedad cerebro -cardio- vascular son:

**Tabla 3. Valores de referencia HDL**

Colesterol HDL	Riesgo
Entre 40 - 60 mg/dL	Sin Riesgo 76
< 40 mg/dL	Riesgo elevado 21
> 60 mg/dL	Protectores 14

De las 111 personas evaluadas, 18.9% (21 personas) tienen valores de HDL que implican riesgo elevado de padecer eventos cardiovasculares. 68.5% (76 personas) tienen HDL que no implican riesgo, y el 12.6% (14 personas) restante tienen niveles protectores.



## **Glicemia**

La glucosa es la principal fuente de energía del organismo humano. La glicemia hace referencia a la concentración de glucosa en la sangre. La principal fuente de glucosa son los carbohidratos de la dieta, la mayoría se convierten en glucosa tras su absorción en el intestino delgado.

Durante el programa de evaluación, se midió la glicemia a 111 funcionarios y en el 91.9% (102 personas) las cifras de glicemia fueron normales, y en 2.7% (3 personas), se hallaron cifras correspondientes a prediabetes (100-125mg/dl), resultados sugestivos de diabetes ( $\geq 126$  mg/dl) 0.9% (1 persona) y concentraciones de glucosa sugestivas de hipoglicemia 4.5% (5 personas). Y para estas últimas personas se recomienda consultar al médico para las recomendaciones al respecto.

## **Resultados de las Evaluación Optométrica**

Esta evaluación y las anteriores están guiadas por la necesidad de apoyar y fomentar la buena toma de decisiones de cada individuo por mantener, preservar y/o tratar nuevos eventos en su salud y en este caso la condición visual; por ello dichas gestiones proporcionan los medios y oportunidad para así intervenir en el mejoramiento de su calidad de vida; con la misión de promocionar el autocuidado y la prevención de los



defectos refractivos y las patologías oculares para que los usuarios evaluados asuman la responsabilidad por su salud visual y bienestar como parte de su cotidianidad.

La participación minimiza el riesgo de síntomas y signos asociados a pérdida o inconfort visual por falta de información o conocimiento

### Objetivo de la evaluación

Evaluar, diagnosticar y corregir la capacidad visual de los asistentes e identificar alteraciones patológicas oculares en los Asociados a los servidores del IDEA, para su bienestar y salud visual.

Procedimiento realizado en la evaluación Optométrica:

La Consulta de Optometría, se realizó en un tiempo aproximado de 20 minutos por paciente, en la consulta fue realizada por un Optómetra profesional en Salud Visual y Ocular, que buscó obtener el máximo rendimiento visual de los asistentes por medio de un examen visual completo.

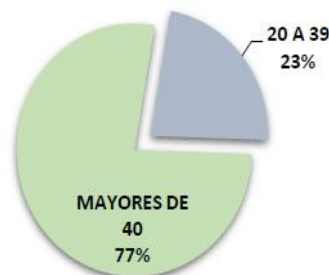
Procedimiento de Tonometría: Inicialmente por oftalmoscopia directa se realiza el estudio de la papila como el dato más importante que se puede tener en la detención primaria para la sospecha del glaucoma. es la única técnica donde puede observarse in vivo el lecho vascular de la retina y disco óptico.



Resultados obtenidos de las evaluaciones optométricas realizadas a los servidores del IDEA

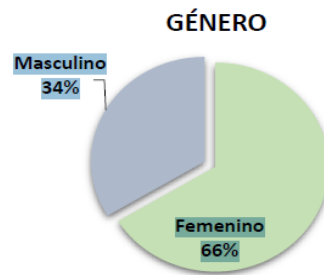
#### ANALISIS DISTRIBUCIÓN POR EDAD

##### RANGO DE EDADES



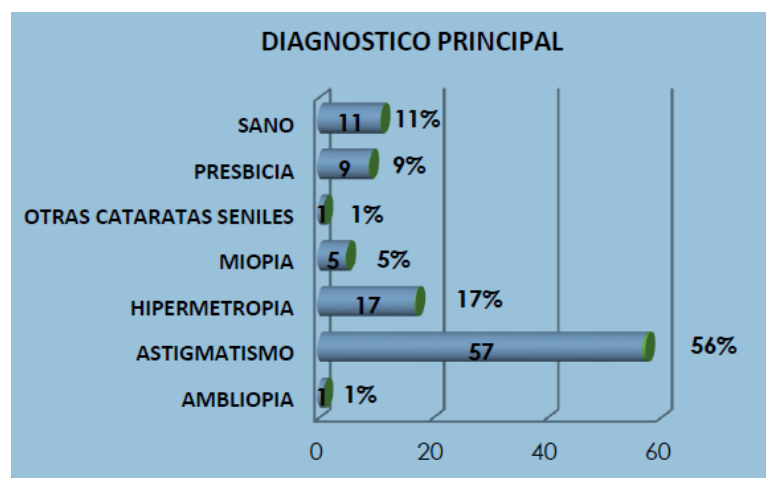
**RANGO DE EDADES:** El 77% de los asociados tienen edades mayores de 40 años y 23% están en el rango de edad entre los 20 a 39 años.

## ANÁLISIS DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



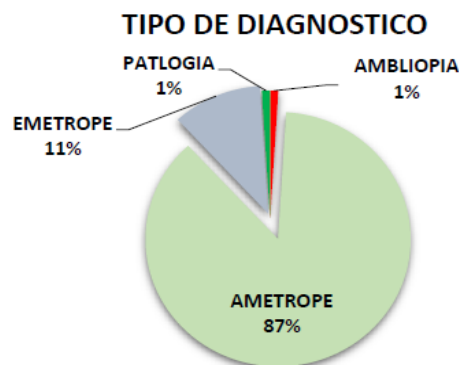
**GÉNERO:** Se atendieron mayor número de mujeres, correspondiendo a un **66%**.

## Análisis Prevalencia de Diagnósticos



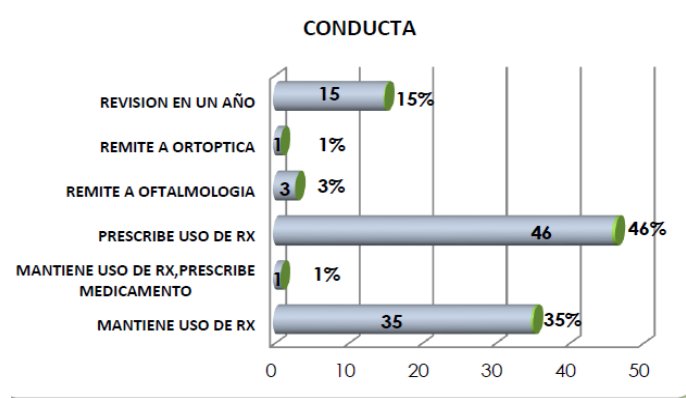
Se evidencia cambios en el estado refractivo de los servidores: siendo el astigmatismo el más diagnosticado (56%) en 57 casos; el consolidado de patología ocular fue muy bajo 1%. De los 101 asistentes, solo 11 presentaron diagnóstico favorable de Sano visual y un paciente con ambliopía (ojo perezoso) 1%.

## ANÁLISIS TIPO DE DIAGNOSTICO



El **87%** de los colaboradores presentan cambios en el estado refractivo y requieren uso de corrección óptica, **11%** de pacientes sanos y un paciente con patología y otro con ojo perezoso (ambliopía).

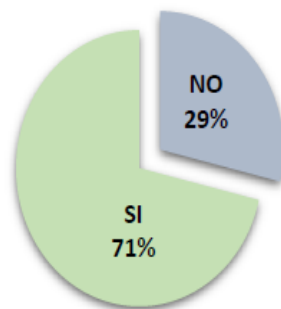
### ANALISIS SEGÚN CONDUCTA EMITIDA



Al **46%** se les dio tratamiento único para el uso de corrección óptica, **15%** usuarios para control en un año y a 35 pacientes (35%) no justifica el cambio de la Rx en uso. Se presentan tres remisiones a la especialidad de Oftalmología y una paciente para valoración a Ortóptera.

### ANALISIS DE LOS PACIENTES YA USUARIOS DE LENTES OFTALMICOS

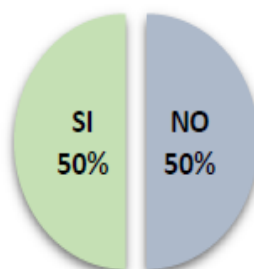
#### USO DE LENTES OFTÁLMICOS



El **71%** de los pacientes amétropes usa algún tipo de corrección visual (Rx) y **29% NO** es usuaria aun de lentes oftálmicos (gafas).

### ANALISIS PRESCRIPCION CAMBIO DE FORMULA

#### CAMBIO DE FORMULACIÓN



La mitad de los asistentes con defectos refractivos requieren el uso del medio óptico por primera vez; y el otro 50% vienen usando Rx.

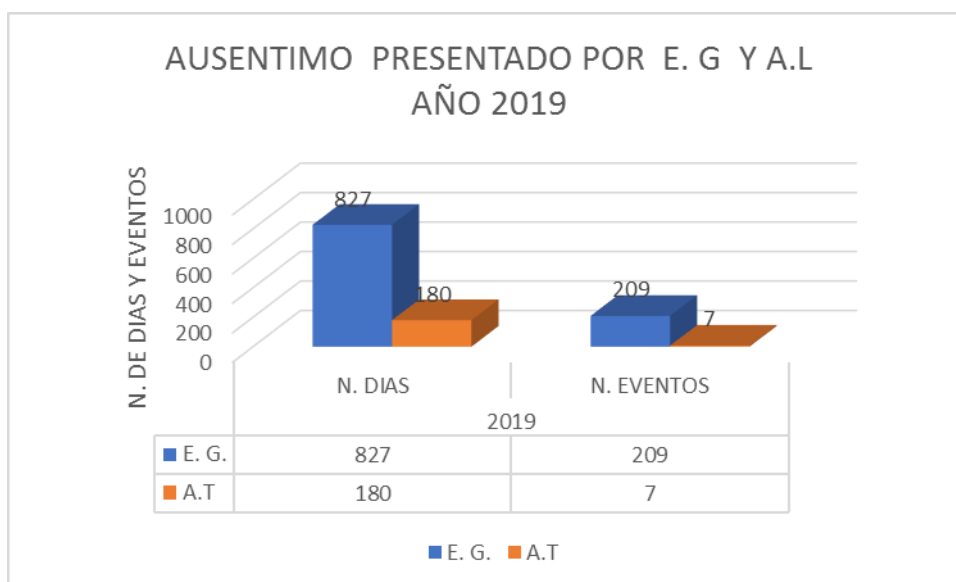
Igualmente se realizaron otras actividades de salud, que nos dan información y diagnóstico de aspectos de salud para los servidores del IDEA, con su respectivo presupuesto asignado y lo cual contribuirá para definir las acciones de salud a seguir en el próximo periodo, como a continuación se puede apreciar.

## 2.5 AUSENTISMO LABORAL PRESENTADO EN EL PERIODO 2019

A continuación, se analiza el ausentismo laboral presentado en el instituto en el año de 2019 por las siguientes causas:

- ✓ Accidente de trabajo-A. T
- ✓ Enfermedad Laboral E.G-
- ✓ Permisos laborales

### CARACTERIZACIÓN AUSENTISMO PRESENTADO AÑO 2019



Con relación al ausentismo laboral por estos dos conceptos no se logró cumplir con el indicador de disminuir la frecuencia y severidad, dado los eventos de accidente grave que implicaron un número de días considerable para su recuperación. y de igual manera paso en lo relacionado al tema de enfermedad general, donde se nos presentaron varios casos de incapacidad de enfermedades delicadas de salud y en especial un servidor que viene incapacitado desde el mes de febrero, de manera continua por la gravedad de la enfermedad que le impide al funcionario presentarse a laborar, y con lo cual se incrementa el índice de ausentismo laboral por estos conceptos

De otro lado, en el IDEA a la fecha no se ha declarado ni se han presentado casos de ausentismo por enfermedad laboral. Los resultados de la caracterización anterior, la podemos apreciar de la siguiente manera:

## ANALISIS DE LA ACCIDENTALIDAD PRESENTADA AÑO 2019

En este año 2019 se presentaron 7 eventos de accidentalidad, entre accidentes e incidentes laborales, donde, dos de estos, se configuraron como graves, de acuerdo con la forma que se presentaron y lo que nos dice la normatividad con relación a los efectos recibidos del accidente presentado, constituyendo estos eventos graves ,como la primer vez que se presentan en la entidad y lo cual propicio realizar acciones importantes para minimizar las causas de los accidentes y la severidad del ausentismo que propiciaron los mismos, lo cual no permitió cumplir las metas propuestas , con relación al tema del ausentismo laboral por este concepto.

Accidentes laborales presentados en el periodo



Como Se puede observar la accidentalidad en el Instituto se sigue presentado de manera similar a los de los años anteriores, pero para este año se incrementó la severidad, dado que por primera vez se presentaron dos accidentes graves que conllevaron más de cien días para su recuperación y reingreso a laboral por parte de los servidores afectados.

Con los accidentes laborales, se realizaron las acciones y seguimiento respectivo, según la orientación de la ARL y las recomendaciones médicas y las indicaciones normativas sobre este tema, tal como es el reporte al ministerio del trabajo, a la ARL y a la EPS respectiva. Adicionalmente, se cumplió con el plan de mejoras propuesto en el análisis de los dos accidentes laborales

Con relación al tema de Seguridad Laboral, se cumple con las indicaciones normativas en temas relacionados con:

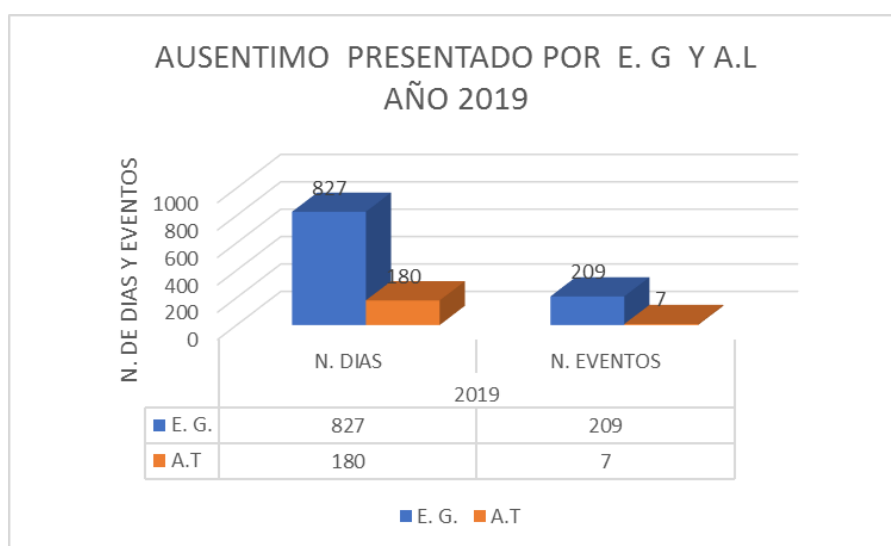
- Vigilancia de las condiciones de seguridad en el instituto, a través de las inspecciones de seguridad, recibo de recomendaciones de los servidores y la ejecución del plan de mantenimiento a las instalaciones, equipos y oficinas. Esto último, se evidencia con el plan de trabajo de la parte Técnica de la Subgerencia Administrativa.
- Desarrollo del Plan de emergencias: con lo cual se prepara a un grupo de servidores para atender un evento de emergencias o situaciones que pueden poner en riesgo la salud o la vida de las personas.
- Cumplimiento de normas de seguridad a través del monitoreo electrónico de las instalaciones y vigilancia de las personas que ingresan y salen de la entidad, y el personal preparado para esta tarea.
- Dotación de elementos de seguridad y de protección para los servidores que lo requieren de acuerdo a las funciones que se realizan o explosión a un riesgo

## **Indicadores**

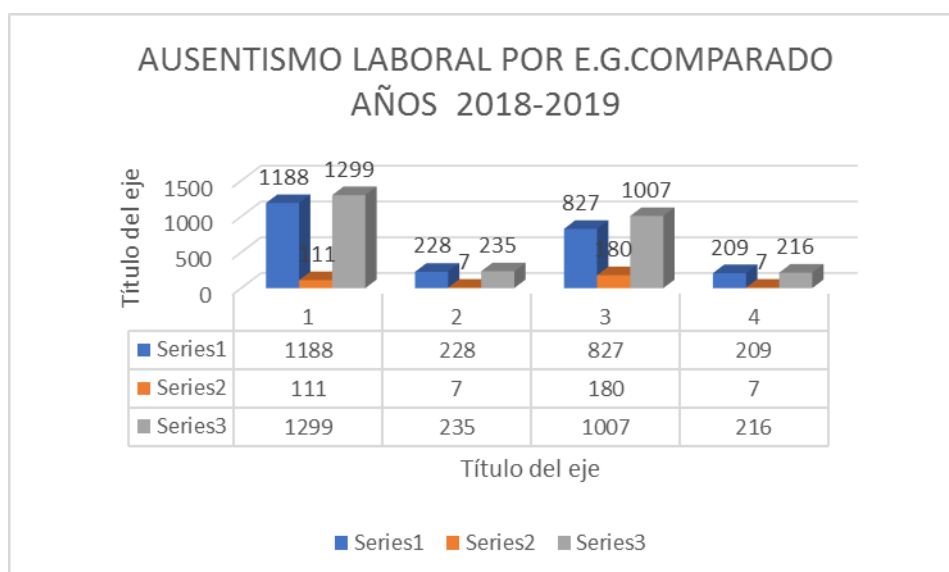
## Ausentismo laboral presentado por enfermedad General -E.G-

En el año 2019 se presentaron varios eventos de enfermedades delicadas que conllevaron un número considerable de días de incapacidad Laboral, y de manera especial, se presentó un caso de enfermedad grave que le ha generado al servidor incapacidad continua desde el mes de febrero y que por consiguiente, se espera la evaluación que determina, la posibilidad de que sea calificada para que le sea reconocida la pensión por enfermedad general.

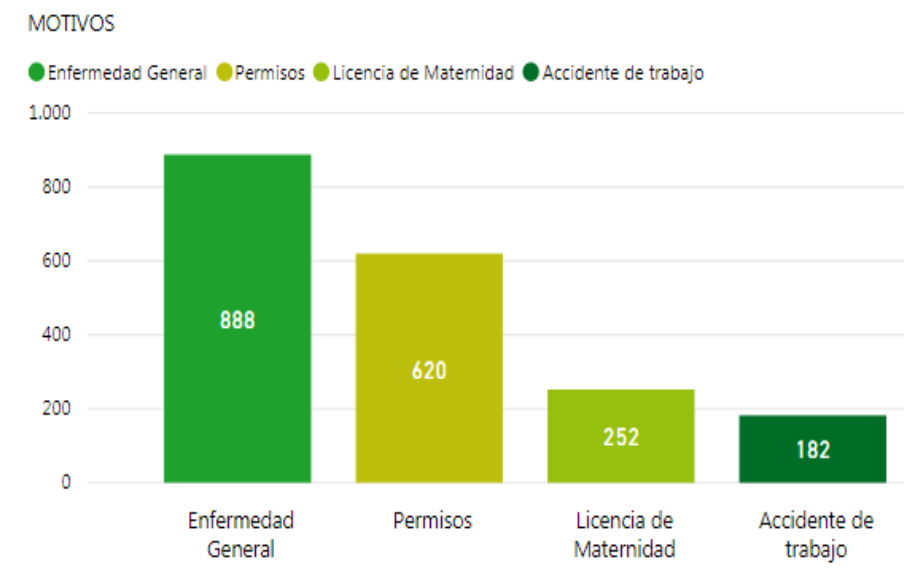
Del número de días que representa el ausentismo por el concepto de enfermedad general, al mes de noviembre de 2019 se presentaron 827 días, identificadas en 209 eventos de incapacidad.



De igual manera se observa comparativamente con el año 2018 una disminución considerable con relación a este año, tal como se puede observar en la siguiente gráfica:



De manera general se presenta el análisis del ausentismo laboral que se presentó en el año 2019, teniendo en cuenta los conceptos de enfermedad general, accidente Laboral, permisos y por Licencia de Maternidad



## INDICADORES

### 2.6 Actividades, Programas, evaluaciones de salud y presupuesto ejecutado en el año 2019

#### PRESUPUESTO EJECUTADO EN LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMAS REALIZADAS DEL SISTEMA GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2019

Actividad o Programa	Dirigido a	valor	participantes
Exámenes Ingreso y Retiro a servidores IDEA y de reintegro laboral	Personas que ingresa o servidores que se retiran de la entidad o por situaciones de salud	\$ 950.000	25 servidores
Exámenes de Laboratorio	157 servidores Públicos IDEA	\$ 6.725.550	113 servidores-
Evaluaciones Optométricas	156 servidores Públicos IDEA	\$ 4.500.000	101 servidor



Evaluaciones Médicas generales	156 servidores Públicos IDEA	\$ 5.500.000	129 servidores
Evaluaciones Médicas Por reintegro Laboral	servidores con incapacidades de más de tres meses y por situaciones especiales de salud	\$ 2.000.000	4 servidores
avaluaciones Optométrica	157 servidores Públicos IDEA	\$ 2.151.300	101 servidores
Capacitación, evaluación y campaña sobre el Cáncer de Mamá	Servidores IDEA y Contratistas	\$ 2.000.000	120 personas
Servicio de Área Protegida-EMI. A nivel Mensual y en eventos especiales del IDEA	servidores en general, contratistas y visitantes	\$ 7.920.360	200 personas, entre servidores, contratistas y visitantes
Vacuna Influenza	Servidores Públicos IDEA	\$ 3.443.500	97 servidores
Alineación energética y vertebral	Servidores Públicos IDEA y contratistas	1.080.000	45 servidores y contratistas
Talleres Estilos de Vida Saludable - Talleres de Nutrición	servidores IDEA	\$ 523.600	50 servidores
Compa de desfibrilador	servidores en general, contratistas y visitantes	\$ 8.534.680	toda persona que lo requiera
Evaluación y la Intervención al riesgo psicosocial a servidores IDEA y personas detectadas en riesgo de Estrés Laboral	evaluación a todos los servidores y la intervención a 35 servidores detectados en riesgo	\$ 3.200.000	aplicación prueba a la mayoría de los servidores idea
Sistema de Vigilancia Osteomuscular	dirigido a todos los servidores del IDEA y contratistas	\$ 19.000.000	se realizaron tres programas: Pausas Activas- atención del Túnel del carpo a 35 servidores detectados en riesgo- y la intervención y acompañamiento a servidores con lesiones osteomusculares fuertes
Elementos Botiquines Primeros Auxilios y botiquín IDEA	grupo de brigadistas y conductores IDEA	1,000.000	18 servidores
Actividad de los Comité de del SGSST: COPASST, Convivencia - y comité de emergencias	Servidores Públicos IDEA	\$ 4.000.000	30 servidores
Manual de Convivencia laboral	servidores idea en general	\$1.630. 428	157 servidores IDEA
Asesoría Profesional al Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinadora del SGSST y Dirección Gestión Humana	\$ 1.300.000	Coordinador del SGSST

Elementos de Protección y dotación a servidores IDEA (Compra de zapatos, cascos, rodilleras, chaqueta y otros elementos que se requieran)	mensajeros moto. Señoras de Servicios Generales,	\$2,000,000	6 servidores: 4 auxiliares de servicios Generales y dos mensajeros
Elementos Simulacro de Evacuación y prácticas de simulación comité de emergencias y grupo de Brigadistas	Servidores Públicos IDEA	\$ 100.000	Comité de emergencias. Brigadistas y comité de evacuación
Compra Desfibrilador para la atención de emergencias cardiovasculares	Servidores Públicos IDEA, contratistas, visitantes	\$ 9.000.000	servidores en general y público visitante
Intervención al Riesgo Psicosocial y sus acciones de mejora - evaluación general a servidores -2: evaluación y entrevista individual a servidores detectados en riesgo	Servidores Públicos IDEA	\$ 1.300.000	evaluación general (140 servidores) servidores detectados en riesgo: 35 2da evaluación e intervención individual
Reunión de Cierre de Actividades de los comités del SGSST	participantes de los comités del SGSST (30 servidores)	\$ 2.530.075	Actividad de motivación y sensibilización para continuar con el trabajo de los comités
Reposición de la silla de ruedas del Banco de aditamentos, para atención de emergencias, silla de ruedas, muletas, compra de cortinas sala de Primeros auxilios	Servidores Públicos IDEA	\$ 430.000	

### 3. ESTRUCTURA Y DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SG-SST PERIODO 2020

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, desarrollo del plan de trabajo y de la aplicación , e implementación, desarrollo y seguimiento a las acciones de mejora definidas en la evaluación y auditoría al sistema de SST con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas y/o de los visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos definidos por la normatividad vigente.

El instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA\_ está comprometido con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejoramiento continuo y desarrollo de las actividades de prevención y de promoción en salud, que permitan proteger la salud de todos los servidores, contratistas y visitantes evaluando, valorando y controlando los riesgos existentes en la Entidad.

En el IDEA a través de la Gerencia General se destinan los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Actuamos con la convicción de preservar los recursos naturales que propenden por la conservación del medio ambiente.

De igual manera, se facilita al personal (independiente de su forma de contratación y vinculación) la participación en todas las acciones propias del desarrollo del sistema y de las actividades que promueve el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST- según lo establece la legislación vigente.

La entidad desarrolla el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- fomentando la participación de todo el personal de la institución, generando un compromiso individual y colectivo por la seguridad y en especial por el autocuidado personal. Además, establece que la prevención y control de los factores de riesgo laborales no son responsabilidad exclusiva del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino de cada servidor y especialmente de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

Con el fin de dar mayor claridad, se presenta a continuación la estructura de acciones y actividades a realizar según el ciclo PHVA que establece la normatividad con relación al cumplimiento de las acciones del sistema de SST para cada periodo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos a cumplir:

CICLO PHVA	TEMA
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas.</li> <li>• Roles y responsabilidades.</li> <li>• Descripción sociodemográfica.</li> <li>• Recursos.</li> <li>• Matriz legal.</li> <li>• Plan de trabajo anual</li> <li>• COPASST.</li> <li>• Capacitación en SST.</li> <li>• Documentación.</li> <li>• Conservación de los documentos.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Reglamento de SST.</li> <li>• Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.</li> <li>• Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Indicadores del sistema del SG</li> </ul>
HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos y elementos de protección personal.</li> <li>• Inspecciones.</li> <li>• Vigilancia a la salud de los servidores.</li> <li>• Programas de vigilancia epidemiológica.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención, preparación y respuesta ante emergencia.</li> <li>• Mediciones ambientales.</li> <li>• Gestión del riesgo. • Gestión del cambio.</li> <li>• Adquisiciones.</li> <li>• Contrataciones.</li> <li>• Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.</li> </ul>
VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoria del cumplimiento en SG SST.</li> <li>• Revisión por la alta dirección del SG SST.</li> <li>• Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales</li> </ul>
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones preventivas y correctivas.</li> <li>• Mejora continua.</li> </ul>

### 3.1 ASPECTOS GENERALES A DESARROLLAR DEL SISTEMA DE SST PARA EL PERIODO 2020

#### 3.1.1 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CON LA SST

Es obligación de todo empleador brindar la protección orientada a la seguridad y a la salud de todas las personas que laboran a su cargo, para lo cual se crean estrategias y se plantean los programas de promoción y prevención, higiene y seguridad laboral, atención a eventos de emergencias, el funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST- y de Convivencia Laboral, y se autorizan los recursos necesarios para poder llevar a cabo dichas actividades.

#### RESPONSABILIDAD

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas en la Matriz de roles y responsabilidades definidas para todos los funcionarios en el Instituto, de acuerdo con el nivel y grado de responsabilidades y a las funciones asignadas y la exposición a los riesgos que se exponen por las tareas a realizar, las cuales se dan a conocer en el proceso de inducción general, cuando ingresa una persona a la entidad y en los diferentes programas y actividades realizad del SGSST.

#### RECURSOS

Desde que se generó la disposición legal de crear el SGSST para cada empresa, la entidad estableció la necesidad de definir y crear un cargo para cumplir con este requisito, con un profesional que cumpliera las exigencias, competencias y el conocimiento para desarrollar el SGSST, y además dispuso los recursos financieros y técnicos necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, con el apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral pudieran cumplir de manera satisfactoria su objetivo de trabajo.

a. Recurso Humano.

Se orientan sus acciones y actividades a los aspectos de implementación del SGSST, la documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, planear y desarrollar el plan de capacitación en temas de SST, verificar y realizar el seguimiento a el cumplimiento legal que le aplica a la entidad y a las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Personal del IDEA que se Participa en el desarrollo e implementación del SST:

- Director de Gestión Humana
- Coordinador del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de la Brigada de emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL) con su grupo de profesionales expertos en los diferentes temas.
- Profesionales del área de comunicaciones que apoyan la divulgación y promoción de las acciones del SGSST.

b. Recurso Técnico.

Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, dotación de elementos de protección, contratación de servicios y programas en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y del plan anual según los objetivos y metas propuestas.

c. Recurso Financiero.

Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que en la entidad se identifican para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la IDEA son solicitados de acuerdo a las funciones y competencias de los Técnicos Operativos que realizan las funciones de evaluación, seguimiento y control a los equipos, instalaciones, suministros, copras y demás necesidad que se presentan en la entidad, adicionalmente les corresponde gestionar la acción con los contratistas requeridos para el desarrollo de sus funciones.

En este aspecto financiero, igualmente se destaca el rubro asignado anualmente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cabeza del Coordinador del

Sistema de SST del IDEA cuneta con los recursos necesarios para poder desarrollar el plan anual de trabajo, los programas y las acciones de promoción y prevención para todos los servidores, que para el año 2020 se definió la suma de \$ **55.000.000**, que aportaran al cumplimiento y desarrollo de las acciones planeadas y a la normatividad vigente, buscando mantener estándares de salud y de seguridad para todos los servidores en general.

Desde la Subgerencia Administrativa y más directamente de la Dirección de Gestión Humana, de donde depende la responsabilidad del desarrollo del SGSST, se gestiona

directamente con la ARL la orientación y acompañamiento profesional requerido para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y la identificación y valoración de las acciones de promoción y prevención de los riesgos identificados en el IDEA.

De igual manera, la Dirección de Gestión Humana gestiona la disposición de los recursos a nivel de la gerencia, con lo cual se pueda dar cumplimiento a los requisitos básicos normativos en el desarrollo del plan de trabajo que incluye temas tales como: la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, aplicación de vacunas, evaluaciones medicas de ingreso y retiro y de reingreso laboral, seguimiento y control a servidores con problemas de salud, entre otros, evaluaciones del medio ambiente, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de elementos de seguridad para los cargos que lo requieren, la evaluación del Riesgo Psicosocial, entre otros, que son necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente, para la realización de las actividades del Plan de capacitación orientado a todos los servidores, y comités del SGSST

La Subgerencia Administrativa: apoya al SGSST de manera indirecta con su plan de mantenimiento y de seguridad de las instalaciones, equipos y de oficinas, porque con ello contribuye a la seguridad y a la salud de todos los servidores y personas que laboran en el instituto.

Esta área solicita la disponibilidad de recursos a la gerencia para cumplir el objetivo de mantener un ambiente seguro y apto para el trabajo de todos los servidores y de las personas que trabajan en el IDEA y se solicitan los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física y de los equipos a su cargo, así mismo, para lo requerido en el manejo integral de los residuos sólidos, a través del servicio de aseo en áreas comunes y para el manejo de plagas y roedores a nivel institucional.

### **3.1.2. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

EL Programa de prevención en salud se enfoca a la atención e intervención de las problemáticas detectada en mayor riesgo en los funcionarios del IDEA y por esto se definió realizar acciones de intervención en los siguientes temas

#### **Sistema de vigilancia epidemiológica en salud, que incluye:**

##### **3.1.2.1. Seguimiento y control al estado de salud general de los servidores:**

Se realiza el seguimiento y control al estado de salud de todos los servidores en cada periodo, dando cumplimiento a uno de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dados por la Resolución 311 de 2019 de Ministerio del Trabajo y lo cual nos facilita obtener el diagnostico de salud de los funcionarios y con los resultados poder definir así, las acciones de prevención a seguir, y Adicionalmente teniendo en cuenta la situación actual, que se vive por la pandemia por el virus Covid-19 y los efectos que se han generado.

Las evaluaciones planeadas realizar en salud en el año 2020, son las siguientes:

- Exámenes de laboratorio: para analizar: perfil lipídico: que incluye: triglicéridos, colesterol, adicionalmente Glicemia, TSH, ácido úrico, antígeno de próstata

- Evaluación optométrica
- Aplicación vacuna de la Influenza
- Análisis y seguimiento al ausentismo laboral por enfermedad general y por accidente laboral
- Evaluaciones medicas

Y con base a los resultados de las evaluaciones anteriores se realiza la evaluación médica general a cada servidor, lo cual le facilita al profesional médico realizar el diagnóstico de salud a nivel individual y a nivel general de todos los servidores, facilitando el enfoque de acciones preventivas y de Promoción en salud a seguir en el próximo periodo

### **3.1.2.2 Programa de pausas activas:**

Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la SST para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por el mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral, por largos periodos.

#### **¿QUE SON LAS PAUSAS ACTIVAS?**

Consisten en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (Máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

Se propone se realicen en cualquier momento del día cuando se sienta pesadez corporal, fatiga muscular, incomodidad, angustia o sobreexcitación síquica; también pueden establecerse pausas rutinarias en mitad de la jornada laboral (una vez en la mañana y una en la tarde

El programa de pausas activas orientado por dos profesionales varias veces a la semana por las todas las oficinas, se busca promover hábitos de vida saludables en los colaboradores de la entidad dentro de su jornada de trabajo, en el cual se tata implementar hábitos preventivos de tal manera que pueda evitarse o mitigarse la aparición de patologías osteomusculares y con ello minimizar el ausentismo laboral.

#### **Objetivos:**

- Prevenir alteraciones osteomusculares, secundarios a factores de riesgo en los puestos de trabajo, en cargas tanto estáticas como dinámicas, posturas prolongadas, forzadas y mantenidas y movimientos repetitivos.
- Reducir los niveles de estrés, disminuyendo la monotonía a partir de actividades que promuevan estiramientos, relajación y la práctica de estilos los de vida saludables y así mismo sensibilizar acerca de la importancia de la salud integral.
- Realizar ejercicios que activen la circulación, disminuyendo la fatiga tanto física como mental y por consiguiente incrementar la productividad.



## CUALES SON SUS BENEFICIOS

### Fisiológicos:

- Aumento de la circulación sanguínea.
- Aumento de la movilidad articular y Flexibilidad. Mejora la postura.
- Disminución de la tensión muscular Mejora la adaptación al puesto

### Psicológicos:

- Favorecer los cambios en la rutina aumenta la autoestima
- Mejora la capacidad concentración
- Favorece adecuadas e intercambio de las relaciones entre el grupo de trabajo

### Sociales:

- Favorece el contacto entre el personal Promueve integración social
- Mejora las relaciones laborales

### **3.1.2.3 Programa de intervención al riesgo osteomuscular- SVOM-**

Este programa está orientado a la atención de servidores que presentan las siguientes patologías:

- Problemas a nivel del Túnel del Carpo:
- Atención a servidores con contracturas a nivel de espalda alta, y de otros segmentos corporales
- Masaje de relajación en silla, por oficinas

Este programa se orienta e interviene con la orientación de profesionales expertos en el tema, varios días a la semana.

A la fecha se trabaja con un total de 35 funcionarios detectados en riesgo del túnel del carpo y se le realiza intervención a nivel personal con el fin de contribuir a disminuir esta afectación a nivel de manos y codos, adicionalmente se les ha proporcionado mousse lateral, para facilitar la disminución de la sintomatología doloroso para estos servidores.

### **3.1.2.4 Sistema de Vigilancia para el Riesgo Cardiovascular.**

Se realiza con el objetivo de realizar el seguimiento y orientación a los servidores detectados en riesgo en las evaluaciones de laboratorio y de peso y talla, con base a lo valuaciones anteriores se definen personal en riesgo alto, medio o bajo y las posibles acciones a seguir e implementar, las cuales se las dará directamente el médico en la evaluación general de salud.

De manera general se realiza la intervención teniendo en cuenta lo siguiente:



- . La orientación Medica General
- . Talleres de Nutrición saludable
- . Promoción y práctica de estilos de vida saludable
- . Promoción de la realización de actividad física, con el apoyo a la vinculación a un gimnasio, entre otras acciones.

### **3.2 Sistema de Vigilancia Epidemiológica por el virus COVID -19**

#### **Protocolo de seguridad para la atención y prevención de afectaciones respiratorias y del Coronavirus en el IDEA**

##### **JUSTIFICACION**

La organización Mundial de la Salud- OMS- ha informado sobre la ocurrencia de casos de infección respiratoria aguda -grave (IRAG) Producida por un nuevo Coronavirus (COVID-19) en Wuhan (CHINA) desde el mes de diciembre de 2019, por lo anterior, se hace necesario establecer un protocolo de seguridad y prevención en salud, para los servidores en general y personas que laboran en el IDEA.

##### **DESARROLLO Y PLAN DE ACCIÓN FRENTE AL CORONAVIRUS Y MEDIDAS A SEGUIR PARA MINIMIZAR LOS EFECTOS EN LA SALUD:**

##### **OBJETIVO:**

- Fortalecer las acciones de prevención en salud, destinadas a proteger a los Servidores en general del riesgo de contraer el COVID-19 y minimizar los efectos que se puedan presentar en la salud y a nivel laboral.
- Implementar un protocolo de actuación teniendo en cuenta la actividad y procesos propios de la entidad y de acuerdo con la caracterización de las personas que prestan sus servicios al Instituto.
- Asegurar el funcionamiento normalizado de la actividad laboral en el Instituto, preparándonos para las novedades que se puedan presentar ya sea por el

Aislamiento de algunos servidores, por incapacidad laboral, por cambio de turnos de trabajo u otras medidas que se tomen a nivel de prevención en el desarrollo de la jornada laboral.

Para Implementar las medidas de promoción y Prevención en salud se desarrollan acciones a nivel general y a todos los niveles informando y capacitando a todos los servidores y personal que trabaja en las instalaciones del IDEA sobre el virus: formas de transmisión y medidas individuales a tomar **evitando un estado de alarma** al interior de la entidad, utilizando diferentes medios y con el apoyo de todas las áreas y jefes de oficina, teniendo en cuenta los siguientes aspectos y pasos a seguir:

### **3.2.1. Designación de la gestión de las responsabilidades, frente a las decisiones a tomar de promoción y prevención en el instituto**

La designación de las responsabilidades en el análisis y toma de decisiones se determinan en representación y autorización de la Gerencia, con la dirección y orientación de la Subgerencia Administrativa, el Director de Gestión Humana y la Coordinadora del SGSST, adicionalmente se cuenta con los aportes y sugerencias del COPASST, lo cual permite se ocupen de la planificación y de las labores o acciones de respuesta de manera oportuna, durante el periodo de actuación del virus y los cuales definirán las instrucciones a seguir para ejecutar las medidas de actuación en el desarrollo del plan de prevención a nivel del Instituto, buscando con ello minimizar el riesgo de contagio.

### **3.2.2 Análisis e identificación de los factores de riesgo para el manejo y direccionamiento laboral de funcionario con patologías identificadas de alto riesgo para covid-19**

De acuerdo con la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 y la Circular 30 del 8 de mayo de 2020 ambas del Ministerio de Salud y Protección Social, la entidad define los siguientes mecanismos que permiten la identificación y vigilancia en salud de todos los servidores, que presentan condiciones de mayor riesgo de enfermar gravemente ante una situación de contagio por el virus Sars- covid 2 causante de la pandemia por Covid 19.

Se realiza el análisis y consulta general con todos los servidores sobre sus condiciones o situaciones de salud o condiciones médicas, con la finalidad de clasificar a la población IDEA, teniendo en cuenta los siguientes factores de vulnerabilidad o con preexistencias medicas a considerar:

- ✓ Edad mayor a 60 años
- ✓ Estado de gestación
- ✓ Hipertensión arterial
- ✓ Enfermedad cardíaca o antecedentes de cirugía cardiovascular
- ✓ Diabetes mellitus
- ✓ Enfermedad renal crónica
- ✓ Patología hepática
- ✓ Patología que disminuya el sistema de defensa o que disminuyen la respuesta del sistema inmunitario
- ✓ Patología pulmonar
- ✓ Antecedentes de tabaquismo
- ✓ Enfermedad renal crónica
- ✓ Antecedentes de enfermedad cerebrovascular.

Teniendo en cuenta la identificación de los servidores detectados en alto riesgo, se considerara de manera especial su condición de salud, hasta tanto se emita el levantamiento de la emergencia sanitaria por parte del gobierno nacional a través del Ministerio de Salud, y de acuerdo con esto la entidad priorizará a la población de alto riesgo para el desarrollo del trabajo remoto o en casa en el caso que su actividad laboral lo permita o definir acciones alternativas con el fin de minimizar el riesgo de contagio para estos funcionarios.

Para los casos dónde no es muy clara la patología o no se tiene datos actualizados o recientes, se establecen los pasos a seguir, con el fin de encontrar respuestas positivas o al que hacer, de acuerdo con la información solicitada y presentada a por los servidores. Por lo tanto, se hace necesario realizarlas siguientes acciones:

1. Indagar si la condición es actual o corresponde a un antecedente. Es decir, para la patología señalada consultar: ¿Es una condición actual o si se trata de un antecedente resuelto? ¿Si a razón de esa condición, se encuentra en tratamiento o presenta secuelas derivada de esta patología?
2. Para todos los casos una vez identificada una condición señalada como de alto riesgo, se procederá a realizar la validación de los últimos conceptos ocupacionales para reconocer si se encuentran recomendaciones que orienten a que se cuenta con una condición médica o preexistencia.
3. Del mismo modo, revisar si en el ausentismo laboral de los trabajadores para determinar si se relaciona alguna ausencia o incapacidad relacionada con la condición de alto riesgo.
4. En el caso que por el tipo de actividad que desarrolle el servidor sea necesario que su labor se realice de manera presencial y no se logre determinar alguna

recomendación en el concepto médico, ni se reconozcan incapacidades laborales, se podrá considerar las siguientes opciones:

- ✓ Solicitud de certificación médica por su entidad tratante donde se indique si la condición médica representa un riesgo o aumenta probabilidad de complicación en caso de contagio por Covid 19 de acuerdo a la Resolución 666 del 24 de abril y la circular 30 del 8 de mayo de 2020.
- ✓ Direcccionar a examen médico ocupacional, para determinar si presenta restricciones de tipo organizacional de forma temporal dadas las recomendaciones que orienta la Resolución 666 del 24 de abril y la circular 30 del 8 de mayo de 2020.
- ✓ En el caso que se determine por conducta médica que la patología presentada por el servidor se encuentra compensada o su grado de la misma no implica un riesgo
- ✓ mayor en comparación con otros compañeros sin patologías y su roll sea indispensable o crítico para el desarrollo de la operación, la entidad podrá considerar conforme a la Circular 030 del 8 de mayo del 2020 considerar asignar labores presenciales a quienes presentan las siguientes consideraciones:
  - ✓ Mayor de 60 años sin ninguna comorbilidad.
  - ✓ Trabajadores que presenten una sola de las patologías señaladas.
  - ✓ Se deberá soportar que se encuentre debidamente controlada esta condición médica.

Del mismo modo se deberá garantizar las siguientes estrategias de prevención:

- ✓ Asignación de turnos en horarios donde sea menor la aglomeración, para disminuir el riesgo de menor contactos.
- ✓ Reorganización de la forma de trabajo, flexibilización de la jornada.
- ✓ Garantizar la estrategia del distanciamiento en el puesto de trabajo.

- ✓ Reducir el número de personas con las que se tiene contacto.
- ✓ Garantizar la entrega de EPP con la eficiencia adecuada, como medida de prevención para disminuir el riesgo de contagio.
- ✓ Informar al área de SST cualquier cambio en su estado de salud por vía telefónica o correo electrónico.

Responsable del Seguimiento: Área de Seguridad y Salud en el trabajo (o quien se asigne esta responsabilidad).

Lo anterior estará enmarcado igualmente, en las directrices que se dan a nivel nacional por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y las medidas que se acogen a nivel institucional teniendo en cuenta las directrices dadas por parte de la Gerencia, el gobierno regional y nacional.

### **3.2.3 Medidas de Higiene y seguridad a implementar:**

Se establece a través del Protocolo de Bioseguridad establecido para la entidad, en la cual se refuerzan las medidas de higiene en todos los lugares de trabajo en el Instituto y adicionalmente se promueven e implementan las siguientes acciones:

- **Higiene de manos**, de manera permanente y continua, con productos de base alcohólica si están limpias o agua y jabón antiséptico si están sucias al ingresar a las instalaciones, y mínimo cada tres horas en el horario laboral o cuando se encuentren en casa.
- **Llevar uñas cortas y cuidadas**, evitando el uso de anillos, pulseras, relojes de pulsera u otros adornos.
- **Cubrirse la boca y nariz al toser** con pañuelo desechable y tirarlo a la basura. Si no se tiene pañuelo hacerlo sobre el ángulo interno del codo para no contaminar las manos. Si sufre tos de forma inesperada, cubrirse con la mano evitando tocar ojos, nariz y boca.
- **Las personas con síntomas respiratorios deben lavarse frecuentemente las manos, mínimo cada tres horas.**
- **Realización de controles y medidas en la entidad a nivel general e individual**, con relación a la limpieza y desinfección del lugar y equipos de trabajo, lo cual se realizará mínimo dos veces al día, por el personal de aseo.
- **Fomentar el uso de mascarillas**; pero solo es recomendado para personas infectadas o el personal contratista del servicio de aseo, vigilancia y jardinero.
- **Definición de medidas organizacionales para reducir la concentración de servidores o personas en los ambientes laborales**: fomentando donde se pueda, diferentes alternativas de la realización del trabajo. Se acoge el trabajo en casa para el personal que presenta situaciones de salud y son exceptuados por la normatividad, porque presentan enfermedades respiratorias, presión arterial alta, diabetes, enfermedad del corazón, epoc.

- Llevar el seguimiento diario a la asistencia a las oficinas, para establecer el aforo que se esta cumpliendo de asistencia al IDEA
- **Establecimiento de las reuniones virtuales por medió TEAMS** como medio oficial institucional

### **3.3 Procedimiento a seguir en caso de presentarse un servidor con síntomas de contagio de coronavirus**

**3.3.1 Identificar los síntomas:** en el caso de presentarse los síntomas de fiebre superior a los 37°, sensación de falta de aire para respirar y tos, malestar general, dolor de garganta, congestión nasal, excesivo cansancio o dolor de cabeza frecuente, dolor muscular o tener la sospecha de que se presentan y que aparecen en el caso de haberse contagiado una persona con coronavirus covid-19, las actuaciones difieren en el caso de que los síntomas se presentan en su domicilio o residencia o en las instalaciones del instituto o grupo de trabajo, pero de igual manera el sospechoso se debe aislar de manera inmediata, ya sea remitiéndolo para su vivienda o si está en ella, en un lugar individualizado, para minimizar el riesgo de contagio al grupo familiar.

#### **3.3.2 En caso de iniciarse la sintomatología en el domicilio del servidor:**

- Se deberá informar a la Dirección de Gestión Humana y a su Jefe Inmediato, sin acudir a las instalaciones del IDEA.
- El servidor afectado se contactará de manera inmediata con los servicios de salud de su EPS, para seguir las instrucciones del caso y en la Institución, se procederá a limpiar y desinfectar minuciosamente el puesto de trabajo del afectado y el área de trabajo en general.
- Se ventilará lo mejor posible y se seguirán los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud, para las personas que hayan estado en contacto estrecho por más de 15 minutos con el servidor

#### **3.3.3 Si los síntomas aparecen en el lugar de trabajo:**

- El servidor enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato y a la persona responsable de activar el protocolo, osea al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Gestión Humana. Con el fin de determinar con que servidores se pudo haber establecido un vínculo estrecho o cercano, inferior a un metro y medio de distancia, que pudiera estar afectado por los síntomas del virus y pudiera constituirse como sospechoso del virus. Se les informará a las demás personas que hayan estado relacionándose con ella, para que identifiquen la posibilidad de estar afectados y generar las acciones de aislamiento y autocuidado requeridas.
- Se seguirán las mismas medidas de limpieza y desinfección de los puestos y áreas de trabajo.

**3.3.4 En el instituto se establece como canal de comunicación oportuno y veraz,** frente a la notificación de casos sospechosos COVID-19, la información que se presente o se dé a conocer a la Dirección de Gestión Humana y la cual se presentará ante las autoridades de salud competentes (Seccional de salud del Departamento, y la

Secretaría de Salud municipal), para que se active el protocolo de atención requerido para el caso presentado. Adicionalmente, a través de la Intranet, como medio oficial de la entidad, se informarán y darán a conocer todas las acciones y directrices a seguir para el manejo y control de la situación de la pandemia generada por el SARS-Virus Covid-19.

### **3.3.5 Dar aplicación a los protocolos de bioseguridad, procedimientos y lineamientos definido por el Ministerio de Salud y Protección Social, y los acogidos por la entidad,**

En el IDEA se estructuró, diseño y estableció el “Protocolo de Bioseguridad” con la orientación de la ARL adscrita de acuerdo con los procesos, los riesgos identificados, los recursos y el cumplimiento normativo con relación a la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por el COVID-19. Y se dio a conocer a todos los servidores y personal que labora en el IDEA para su aplicación y seguimiento.

Adicionalmente, se difunde de manera oportuna y permanente por todos los medios que se tiene en la entidad, toda la información referente a la pandemia, aspectos positivos y negativos que permitan la sensibilización la toma de decisiones y de acciones para prevenir el riesgo de contagio del virus.

Se transmiten por medios tales como; boletines y comunicaciones oficiales que emite el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, respecto de los lineamientos para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19. Direccionamientos que nos da el Gobierno local y a nivel institucional para el manejo de la situación tanto personal, como laboral.

**3.3.6 Acatamiento de las orientaciones, recomendaciones y asesorías que se realizan directamente con la Administradora de Riesgos Laborales - ARL adscrita,** respecto a la promoción, prevención, para la preparación, respuesta y atención en casos de enfermedad por COVID-19. O para evitar que se presente

**3.3.7 Cargos de funcionarios en el IDEA, con mayor exposición al riesgo de Contagio:** Se analiza el Riesgo Biológico por el Virus Covid-19 a nivel institucional, como un riesgo de medio a bajo, dado que no se tiene directamente este riesgo presente en los procesos de la entidad, sino que es un virus circundante en el ambiente en general, tanto interna, como externamente en el ambiente laboral, donde el virus puede actuar en cualquier momento y en cualquier lugar y/o sobre cualquier persona.

El Ministerio del Trabajo también detalló los tres grupos de trabajadores según el riesgo de exposición:

**a) Con riesgo de exposición directa:** Aquellos cuya labor implica contacto directo con individuos clasificados como caso sospechoso o confirmado (principalmente trabajadores del sector salud).

**b) Con riesgo de exposición indirecta:** Aquellos cuyo trabajo implica contacto con individuos clasificados como caso sospechoso. En este caso, la exposición es incidental, es decir, la exposición al factor de riesgo biológico es ajena a las funciones propias del cargo. Se pueden considerar los trabajadores cuyas funciones impliquen

contacto o atención de personas en transporte aéreo, marítimo o fluvial y personal de aseo y servicios generales.

**c) Con riesgo de exposición intermedia:** Se consideran en este grupo aquellos trabajadores que pudieron tener contacto o exposición a un caso sospechoso o confirmado en un ambiente laboral, en el cual se puede generar transmisión de una persona a otra por su estrecha cercanía.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, en el IDEA se identifican como los cargos y ocupaciones donde puede existir mayor riesgo de contagio y/o de casos sospechosos de infección por COVID-19 al personal de aseo -grupo contratista- y del personal de prestación de servicios generales de cafetería, vigilancia y aquellos que atienden público externo, como son los del área de Archivo, Dirección de Operaciones, la auxiliar de la Recepción, la Dirección Jurídica Contractual, con los cuales se promueve la aplicación de los **protocolos y procedimientos a seguir para minimizar el riesgo de Contagio**.

### **3.4. PLAN DE ACCIONES A REALIZAR ENTORNO AL RETORNO AL TRABAJO Y ETAPA DE PROMOCION Y PREVENCION DEL CORONAVIRUS-COVID-19**

#### **3.4.1 ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIVULGACION**

- Divulgación del protocolo de bioseguridad aprobado para el IDEA
- Letreros informativos e ilustrativos sobre el proceso de lavado de manos en baños y lavamanos. N. de veces que se deben lavar, se utilizan diferentes medios.
- Letreros en lugares visibles y áreas de trabajo sobre el distanciamiento social y preventivo: en oficinas y áreas comunes- lugares de reuniones “Ponte a distancia”
- Uso de los elementos de protección personal-EPP- disposición final de los elementos desechables. – grupo de aseo - Contratistas. recipientes rojos o adecuar los que se tienen
- Comunicar como se realiza el Proceso de Limpieza y desinfección de superficies, oficinas, áreas comunes y de los elementos de Protección-EPP. Grupo de aseo y Auxiliares de servicios generales.
- Sensibilizar sobre la Etiqueta respiratoria
- Comunicar la línea de contingencia de SST del IDEA donde se unifican el canal de información sobre cualquier situación relacionada con el COVID
- Informar sobre el protocolo para visitantes: acciones e información a tener en cuenta para el ingreso de visitantes o terceros a las instalaciones del IDEA
- Medidas de Bioseguridad en el Uso del transporte publico

#### **3.4.2 Proveedores**

- Solicitar a los proveedores el protocolo de bioseguridad que utilizan para la entrega de mercancía o elementos de comprados
- Definir procedimiento o logística de recibo y desinfección de los elementos recibidos, para minimizar el riesgo de contagio



- Procedimiento a seguir para la desinfección para el almacenamiento de los elementos recibidos
- y riesgos asociados al Covid
- – análisis de la hoja de seguridad. De igual manera de los desinfectantes, Aromatizantes y detergentes y la ubicación en los recipientes

#### 3.4.3 Inspecciones de seguridad

- Verificar el rotulado de la hoja de seguridad y rotulado en los envases y elementos para la limpieza y desinfección, productos químicos
- Inspección y verificación al proceso de desinfección de los vehículos y motos del IDEA, y los elementos de protección.
- Verificar el registro y la firma diaria (2 veces) de la vigilancia que se realiza por parte del supervisor del contrato a los procesos de limpieza, desinfección de pisos baños, cocinetas entre otros.
- Verificar el proceso de seguimiento y control al estado de salud, limpieza y desinfección que se realiza al ingreso de las instalaciones del IDEA – porterías, en el sótano-
- Verificar el espacio exclusivo para almacenar los insumos de limpieza y desinfección
- Limpieza y desinfección de los contenedores de los residuos y limpieza del área dispuesta para ello. el registro y firma diario del trabajo realizado
- Verificar los EPP utilizados para realizar la labor de separación de residuos
- Verificar los registros que se tiene del lavado d manos, después de realizar la labor \_ separación de residuos.
- Capacitar sobre Higiene personal
- Registro diario del proceso de limpieza y desinfección – 2 veces al día– grupo de aseo – Auxiliares de Servicios Generales
- Verificar el proceso de cambio de ropa al entrar y salir de las personas del grupo de aseo y cafetería, limpieza y desinfección de los EPP diario
- Verificar las hojas de seguridad de los elementos de aseo y desinfección

#### 3.4.4 Temas de capacitación



- ✓ Etiqueta e higiene a toser y estornudar
- ✓ Manejo de químicos y manipulación de alimentos y los riesgos asociados a la labor- grupo de aseo y Servicios Generales
- ✓ Separación, Disposición final de Residuos y su manipulación
- ✓ Medidas de prevención en el transporte y desplazamiento a casa



- ✓ Capacitar a conductores sobre el protocolo de bioseguridad en la limpieza y desinfección del vehículo, con las personas que se transporta y de él como conductor.
- ✓ Higiene Personal
- ✓ Formas de transmisión el virus y mecanismos de prevención
- ✓ Proceso del lavado de manos
- ✓ Socializar e invitar a los funcionarios a bajar la aplicación CoronAPP. Con el fin de reportar diariamente el estado de salud y síntomas y exposición al Covid
- ✓ Orientación y atención en temas de salud mental
- ✓ Estilos de vida Saludable
- ✓ Motivación y estimulación a la realización de actividad Física
- ✓ Limpieza y desinfección de los EPP
- ✓ Capacitar sobre el protocolo de bioseguridad limpieza y desinfección al recibir la mercancía que llega al almacén
- ✓ Registro diario del lavado y desinfección de los vehículos

#### 3.4.5 Seguimiento al Estado de Salud de las Personas que ingresan al Instituto

- ✓ Registro del estado de salud, y medición de temperatura a servidores por oficinas
- ✓ Registro de seguimiento y control al estado de salud y síntomas de visitantes
- ✓ Notificar a los jefes la obligación de informar y reportar las condiciones de salud del grupo de trabajo

#### **3.4.5.6 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST- acciones a desarrollar**

- ✓ actualización de las Matriz de Peligros, incluyendo el riesgo biológico, como causa de la aparición del Virus Covid en el ambiente en general y del trabajo.
- ✓ Actualización de la Matriz Legal. Incluyendo todas las normas que le aplican al instituto sobre el nuevo riesgo.
- ✓ Reorganizar el Plan de Inspecciones de Seguridad
- ✓ Aplicación y verificación de la lista de chequeo, sobre el cumplimiento de los Protocolos de bioseguridad (Adriana)
- ✓ Encuesta de salud diaria a los servidores del IDEA
- ✓ Actualización matriz de elementos de protección
- ✓ Revisión de la Política del SGSST por parte del COPASST y definir necesidad de actualizarla o no
- ✓ Realizar seguimiento y verificación del cumplimiento del aforo que se presenta en el Instituto, del personal que ingresa elaborar a las instalaciones del IDEA diariamente
- ✓ Entrega de kit y elementos de bioseguridad a todos los funcionarios

#### **4. ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION EN SEGURIDAD LABORAL**

- Análisis accidentes de trabajo presentados en el periodo.
- Realización de inspecciones de seguridad a las instalaciones, equipos y maquinas del instituto, elementos o proceso de seguridad de emergencias, puestos de trabajo. extintores y detectores de humo

- Verificación aplicación del protocolo de bioseguridad
- Seguimiento y verificación a las acciones preventivas, correctivas y de mejora \_ACPM- al SGSST-
- Entrega de elementos de Protección Personal a los servidores que lo requieren

## **5. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION DEL SGSST INCLUYE TEMAS SOBRE EL COVID**

**anexo**

## **6. DESARROLLO PROCESO GESTIÓN DEL CAMBIO**

- ✓ Gestión del cambio generado por el proceso de la Pandemia por el virus Covid-19
- ✓ Gestión del Cambio generado por el proceso de renovación tecnológica y cambio de equipos de cómputo a los servidores del IDEA y el impacto generado

## **7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL SGSST**

Realización de la Auditoría interna y externa al SGSST

## **ANEXOS**

Cronograma de actividades  
Presupuesto asignado y actividades generales a realizar  
Plan de Capacitación

Presentó:

ALBA LUCIA VELEZ RESTREPO  
Profesional Universitario-  
Coordinador SGSST

V.B. JORGE HUMBERTO RAMIREZ OROZCO  
Director Gestión Humana

V.B. JULIAN SANTIAGO VASQUEZ ROLDAN  
Gerente General

