



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

INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA IDEA



Alpidio Betancur Zuluaga
Director de Gestion Humana

MEDELLIN

2022

CONTENIDO

INTRODUCCION

1.ALCANCE

2. MARCO LEGAL

3. MARCO CONCEPTUAL SGSST

4. INFORMACION GENERAL DE LA ENTIDAD

4.1 IDENTIFICACION Y CARACTERIZACION INSTITUCIONAL

4.2 INSUMOS Y EQUIPOS QUE SE TIENEN EN LA ENTIDAD

- INSTALACIONES LOCATIVAS
- MAQUINAS Y EQUIPOS
- SISTEMA DE SEGURIDAD ELECTRONICA
- MATERIA PRIMARIA E INSUMOS
- PRODUCTOS DE RECICLAJE Y SU CLASIFICACION

4.3 CARACTERIZACION GENERAL DE LA POBLACION IDEA

5. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SGSST -IDEA

5.1 POLITICAS DEL SST

- POLITICA DELSGSST
- POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

5.2 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO

5.3 NIVELES DE RESPONSABILIDAD SGSST

5.4 ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN ELTRABAJO AÑO 2020

5.5 SEGURIDAD LABORAL

6. ESTRUCTURA Y DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE SG- SST PERIODO 2021

6.1 ASPECTOS GENERALES A DESARROLLAR DEL SISTEMA DE SST PARA EL PERIODO 2021

6.2 SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA POR EL VIRUS COVID -19

6.3 DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION DEL SGSST

6.4. DESARROLLO PROCESO GESTIÓN DEL CAMBIO

6.5 EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL IDEA

7. SISTEMA DE GESTON DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SGSST-

7.1 ACCIONES DE SALUD LABORALA DESARROLLAR

7.2 ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION EN SEGURIDAD LABORAL

7.3 DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION DEL SGSST

7.4. DESARROLLO PROCESO GESTIÓN DEL CAMBIO

7.5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL SGSST

.

.

PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA GESTIÓN DE SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO – IDEA 2022

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. 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.

2. MARCO LEGAL

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.

A nivel general se describe todo su funcionamiento y organización que a la vez contribuye al cumplimiento de los objetivos del SGSST y brinda los mecanismos para lograr la salud y la seguridad de todas las personas en el Instituto.

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).
- ❖ Resolución 666 de 2020 Define el Protocolo general de Bioseguridad y las medidas a implementar
- ❖ Resolución 676 de 2020 Sistema de información para el reporte y seguimiento en salud a las personas afectadas COVID-19
- ❖ Decreto 457 de 2020 Aislamiento selectivo

3. MARCO CONCEPTUAL SGSST

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 [

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 la política definida del SST

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otras situaciones potenciales no deseables.

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos:

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.

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.

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.

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.

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 eficiencia.

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción.

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.

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.

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.

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.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este, valorarlo y determinar acciones de prevención.

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.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

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

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 con sus condiciones psicobiológicas.

MEDIDAS DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes o accidentes laborales.

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... Lo bueno es susceptible de mejorarse.

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre.

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.

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.

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 del 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.

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.

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.

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD: 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.

4. INFORMACION GENERAL DE LA ENTIDAD.

4.1 Identificación y Caracterización

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA IDEA	
NOMBRE O RAZON SOCIAL	INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA IDEA
NOMBRE DEL GERENTE	JULIAN SANTIAGO VASQUEZ ROLDAN
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	www.idea.gov.co
ARL A LA QUE ESTÁ AFILIADA	ARL COLMENA

4.2 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 con 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,
Subestación de energía	dolor osteomuscular
Planta eléctrica	Patologías osteomusculares
Planta telefónica	Choque eléctrico- incendios
Ascensor	Quemaduras
Máquinas aire acondicionado-UMAS	Atrapamientos
Puertas eléctricas de parqueo	Trabajo en alturas
Equipos de ayuda audiovisual	Patologías respiratorias y virales
Herramientas de trabajo servicio eléctrico	Temperatura baja por aire acondicionado
Techos con cubierta de vidrio transparente y marquesina que requieren limpieza periódica.	Caídas a nivel de piso o por escalas
Se cuenta con un auditorio con equipos técnicos y electrónicos. Con capacidad para 280 personas	Golpeado por o con
	Caídas a nivel de piso, Incendios, daños a equipos, aglomeraciones, asalto

Sistema de Seguridad Electrónica: Desde hace más de dos años, se puso en servicio el sistema de seguridad institucional, con el objeto de “Implementar el sistema electrónico de seguridad y control en la sede administrativa del IDEA”, y donde se definió el control y seguimiento de las siguientes situaciones o aspectos:

Cobertura completa de vigilancia electrónica las 24 horas. Que ha permitido lo siguiente:

- Especial atención a zonas vulnerables
- SE ha facilitado una 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.
- Se facilita la evacuación de personas con alguna discapacidad auditiva o visual a través del sonido de alerta, con la aparición de una luz intermitente, y una voz pregrabada, orientando a la salida de las instalaciones y de 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.

Este sistema para la fecha se encuentra suspendido temporalmente, en atención a las medidas de prevención relacionados con la pandemia por el Virus COvid-19, donde se trata es de realizar acciones que minimicen el riesgo de Contagio del Virus y se facilite el ingreso y salida de personas de acuerdo con la emergencia que se presente

- Centralización de todos los servicios en un solo recinto a través de un software de gestión de edificios, esta e s otra de las bondades del anterior sistema, el cual es coordinado por dos personas conocedoras del tema, que pertenecen al grupo de vigilancia externo, y realizan el seguimiento y control al sistema institucional durante las 24 horas del día.

Materia prima e insumos

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

ELEMENTOS	EFFECTOS -RIESGOS
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
Amonio Cuaternario	Toxicidad en las personas. Alergias y efectos en el medioambiente
Alcohol Glicerinado	Desinfección para personas y objetos.
Gel antibacterial	Desinfección para personas y objetos

Productos de desecho peligrosos en el IDEA

ELEMENTO	EFFECTOS
Pilas, Cintas magnéticas y cajas de tóner, lámparas. Material desecho primeros auxilios (jeringas, algodones). Mascarillas desechables	Contaminación ambiental si no hace buena disposición final de los elementos. Contaminación a las personas

Material de desecho ordinario:

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

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en conjunto con el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, mediante Resolución, establecieron un código de colores unificado para la separación de residuos en la fuente, que deberá adoptarse en todo el territorio nacional a partir del primero de enero de 2021.

- Los colores para la presentación de residuos sólidos en bolsas u otros recipientes, serán verde (residuos orgánicos aprovechables), blanco (residuos aprovechables) y negro (residuos no aprovechables).
- Mediante la resolución se adopta, además, el 'Formato Único Nacional para la Presentación del Programa de Uso Racional de Bolsas Plásticas'.

Actualmente se está en proceso la adecuación en la entidad de la aplicación de la última normatividad vigente relacionada con la clasificación y separación de los residuos sólidos que resultan en el IDEA y su clasificación según corresponde con relación al color de bolsa ya sea blanca, negra y verde y se analizará la forma de implementar este proceso con la empresa de aseo contratada por la entidad y la disposición final de los productos del reciclaje la separación de estos.



4.3. 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

AREA O SECCION	SERVIDORES	
	DE PLANTA	EN MISION
DIRECTIVOS	20	
PROFESIONALES	70	5
TECNICOS	9	
NIVEL ASISTENCIAL (AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	60	24
TOTAL	159	29

En el Instituto se cuenta con una planta de 159 cargos, a la fecha se encuentran vinculados a la entidad un total de 150 servidores, distribuidos por el nivel del cargo, tal como se observa en la tabla No 1. y 29 personas promedio que laboran a través de un contrato de prestación de servicios con la entidad. Como se puede observar se cuenta con varias vacantes de personas que se han retirado y/ o jubilado en el periodo 2021 y que a la fecha se encuentran pendiente de reemplazarlas.

✓ Jornada Laboral

En El Instituto se labora normalmente de lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 5:35 p.m., se cuenta con una (1.15) hora y quince minutos para el almuerzo, un breve descanso de la jornada laboral, para todas las personas que laboran en la entidad.

Se presenta desde el año 2020 y para el actual por la ocasión de la Pandemia por el virus Covid-19, la alternancia para la realización del trabajo de los servidores ya sea en casa de

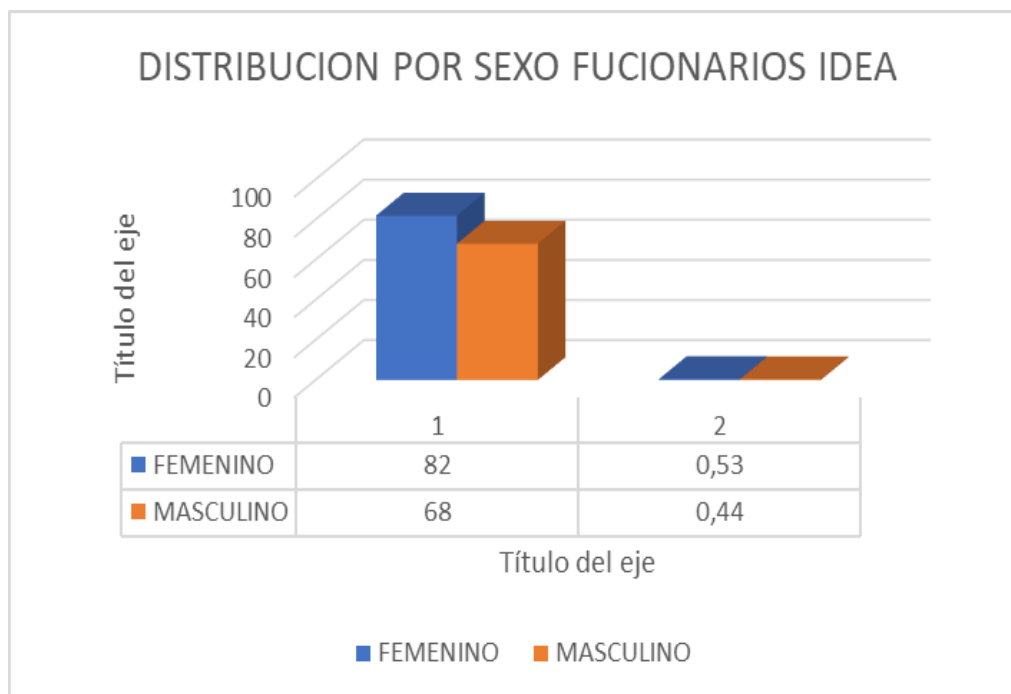
manera virtual o desde la oficina como una alternativa para disminuir el riesgo de contagio en la población IDEA. En virtud de esto se abrió la posibilidad de varias jornadas laborales que inician desde las 6:00 am y en otras dos opciones para propiciar además una mejor movilidad con el fin de evitar las horas pico en que la ciudad colapsa por el tráfico vehicular.

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 etarios 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, la seguridad y el bienestar general.

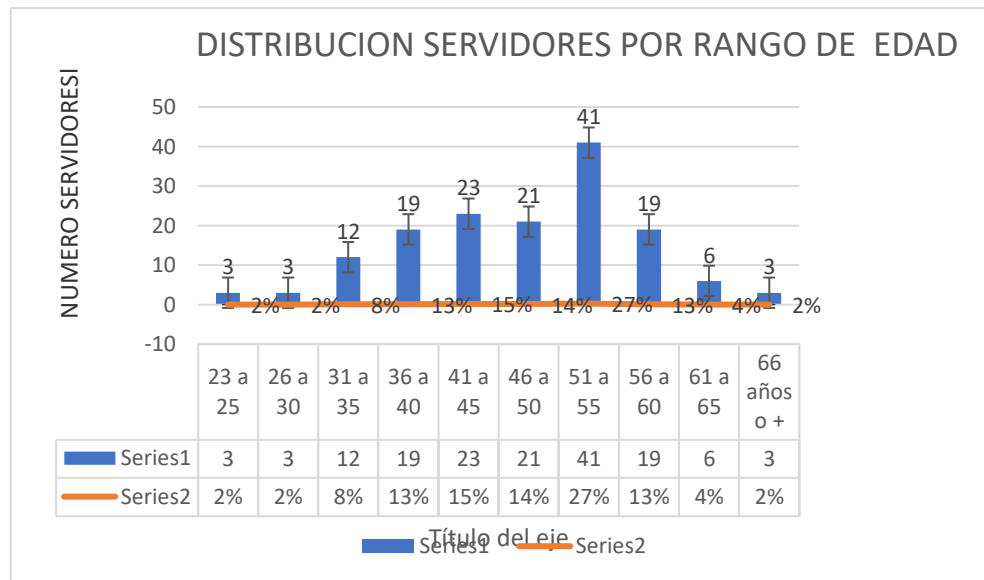
Se presenta la siguiente información y el respectivo análisis teniendo en cuenta la base de datos generales de los servidores del IDEA, los resultados obtenidos en las diferentes pruebas, evaluaciones y encuestas, en las que han participado los funcionarios en el Instituto, en torno al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2020 y en el Plan de Bienestar Social realizado en el mismo año.

DISTRIBUCION SERVIDORES SEGÚN EL GENERO



Según el sexo de los funcionarios del IDEA, se observa un 53% de la participación femenina en el desarrollo de los procesos del IDEA, siendo la mayoría de las personas vinculadas al IDEA y a nivel institucional y un 44% lo representa la participación masculina en el IDEA

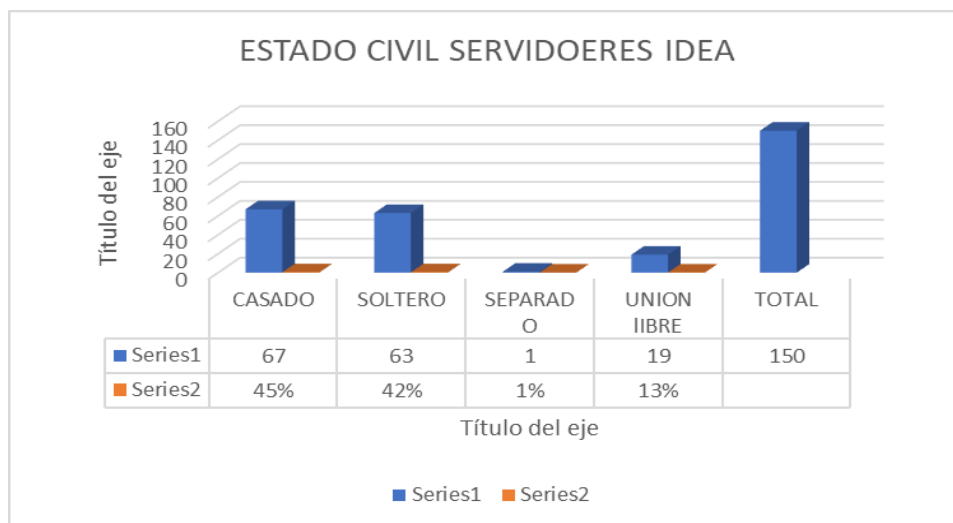
DISTRIBUCIÓN SERVIDORES SEGÚN EDAD ACTUAL



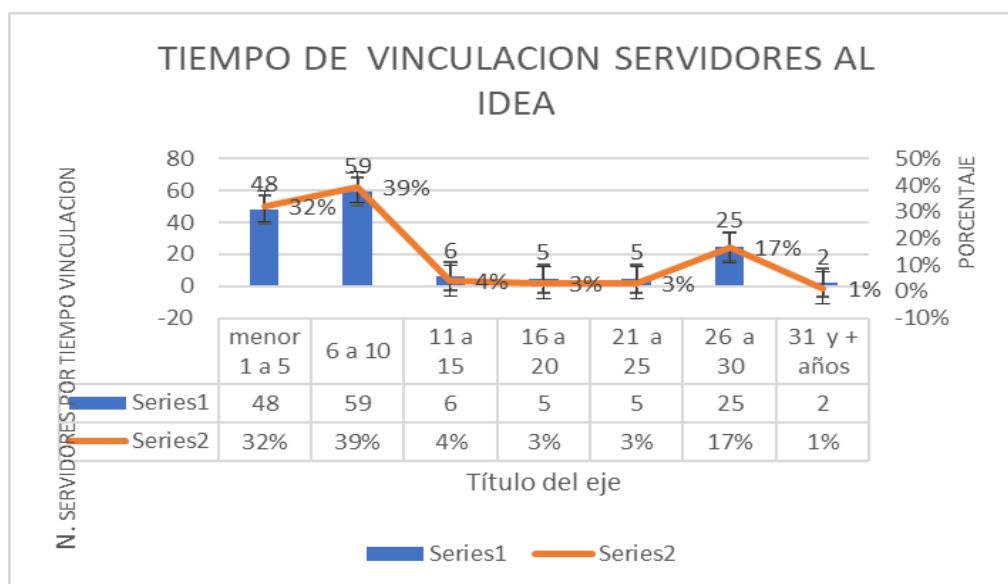
Del total de 150 servidores promedio que se encuentran vinculados al IDEA, se puede observar en mayor porcentaje de servidores por rango de edad, a los que tienen entre 46 a 66 años o más, es donde se concentra el mayor número de estos, siendo representativo el grupo mayor de 56 años y más, lo que representan un 46% de la población y adicionalmente se encuentran próximos a cumplir requisitos de jubilación.

ESTADO CIVIL DE LOS SERVIDORES DEL IDEA

Los servidores del IDEA se encuentran en su gran mayoría entre casados y en unión libre, donde han conformado su grupo familiar, representado un 59%. Esto es significativo ya que se tiene en cuenta para el desarrollo del Plan de Bienestar Social. El 41% representan el grupo de servidores en calidad de solteros, siendo un grupo significativo, para la definición de actividades y acciones dentro del SGSST.



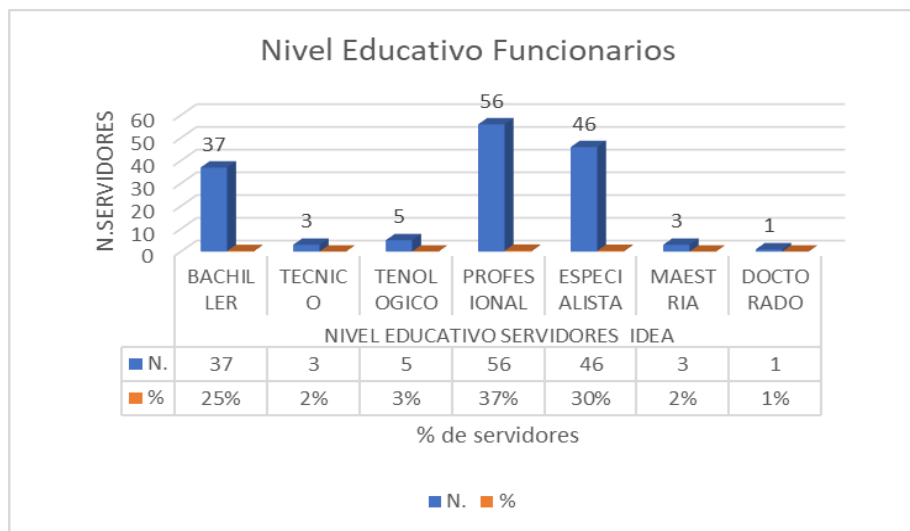
DISTRIBUCION SERVIDORES SEGÚN TIEMPO DE VINCULACION LABORAL



Como se puede observar al iniciar el año 2022, de los 150 servidores promedio vinculados a la fecha al Instituto, hasta la fecha se puede apreciar que la mayoría de los servidores de la entidad se ha venido renovando y se observa un grupo considerable que tiene entre 1 y 10 años de vinculación a la entidad, que representan el 71% del total de servidores del IDEA. También se observa que otro grupo representativo de funcionarios que representan

18% tienen entre 26 y 32 años de vinculación a la entidad, de los cuales la mayoría está próximo a jubilarse o se encuentra a la espera de trámites para la aprobación de su proceso de jubilación. Luego de la implementación total del **Concurso de Méritos** se considera que el promedio de edad baje debido a que un gran número de quienes ganaron el concurso son de edades promedio entre 25 y 40 años, lo cual representa para la entidad a más proceso de cambio de personal, un relevo en conocimientos, experiencias, expectativas y nuevas visiones; un hecho importante si se capitaliza debidamente esta oportunidad.

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 un 37%, profesionales con con especialización, Maestría y un funcionario que realizó Doctorado, representado este grupo un porcentaje 33 % del total. De otro lado se observa un 25% 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 el plan de estímulos del IDEA para el reconocimiento educativo.

5. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SGSST -IDEA

5.1 Políticas del sistema SST

Política del sistema de Gestion de seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST. Resolución 0791 30 de nov -2015

Dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, que especifica en el libro 2, parte 2 -Titulo 4, Capitulo 6, y en el artículo 2.2.4.8.6.5, que define que el empleador debe establecer por escrito la política de “Seguridad y Salud en el Trabajo- SST_ y 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”.

Política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en el IDEA – Resolución 012111 de marzo -2020

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA ha definido una política de no alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, “con el fin promover, prevenir y fomentar el bienestar de nuestros servidores públicos y usuarios que visitan nuestras instalaciones del Instituto, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas, en su seguridad y condiciones del trabajo, debido a los factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, con el ánimo de mejorar el desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludables se establecen los siguientes parámetros:

- Se prohíbe presentarse al cumplimiento de las actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas, incluidas bebidas alcohólicas u otras que afecten el funcionamiento del adecuado desempeño laboral.
- Se prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas y bebidas alcohólicas durante el desarrollo de las actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas del instituto para el Desarrollo de Antioquia, así como dentro de los vehículos automotores de propiedad del IDEA.
- El uso, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco tanto en las instalaciones del IDEA, como en los puestos de trabajo y de servidores que manejan automotores propiedad del Instituto.
- Se promoverán actividades de sensibilización y capacitación para los servidores públicos, que busquen la creación de hábitos y estilos de vida saludables, con relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas que actúan en la salud del individuo y su entorno.
- El personal del Instituto para el Desarrollo de Antioquia IDEA, deberá tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política

5.2. Objetivos del sistema de gestión de SST

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, de acuerdo con los siguientes aspectos:

- Capacitar al personal de la entidad en temas de SST, de acuerdo con los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos en el desempeño de sus funciones.
- Cumplir y ejecutar el plan de trabajo de SST, asociado al cumplimiento de indicadores y metas establecidas para el periodo.

- Identificar, cumplir y evaluar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable a la entidad 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 osteomuscular y de todos aquellos aspectos relacionados con el virus covid-19.
- Cumplir con el reporte e investigación de los accidentes e incidentes laborales, de acuerdo con el número de eventos ocurridos y su respectivo plan y acciones de mejora.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos del ambiente laboral que se presenten en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia_ IDEA.

5.3 Roles y Responsabilidades SGSST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST del IDEA, está bajo la responsabilidad del Representante Legal con el apoyo de:

- El Profesional responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado.
- El Director de Gestión Humana
- Jefes de área
- Comité de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST

Los roles y responsabilidades se dan a conocer y se notifican directamente cuando se vincula una persona a la entidad y se recuerdan periódicamente en las diferentes actividades que se realizan anualmente.

5.4. Desarrollo de actividades de promoción y prevención en salud

Diagnóstico de salud detectados de las evaluaciones a servidores idea

Con la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, se puede llevar a cabo el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los funcionarios en los lugares de trabajo, y la unificación de criterios para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, el desarrollo de programas de rehabilitación integral y el proceso de calificación de origen y/o pérdida de la capacidad laboral.

Por lo anterior, y atendiendo al artículo 18 de la Resolución 2346 de 2007, a continuación, se presenta el informe diagnóstico de condiciones de salud de la población evaluada, lo cual, permitirá dar cumplimiento a las actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, cuya finalidad principal es la promoción, prevención y control de la salud del servidor protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacional

Con esta evaluación se puede establecer los principales factores de riesgo en salud, y las características de la problemáticas que manifiestan los servidores del IDEA, que para poder entenderlas se tienen en cuenta las diferentes situaciones a nivel laboral, y por consiguiente se analiza a continuación la caracterización de la población evaluada en consulta médica, que aunque la normatividad exige realizarlo al 100% del grupo de trabajadores en todas las empresas, para este caso solo se logró evaluar el 64% del total de los servidores del IDEA, por no encontrarse el total de las personas en las instalaciones del IDEA, obteniéndose los siguientes resultados.

Resultados de Las Evaluaciones Médicas Ocupacionales realizadas

La evaluación médica general para los servidores se realiza en cumplimiento de uno de los estándares mínimos que debemos cumplir dentro del SGSST, y como una forma de conocer el estado de salud de los funcionarios y poder así, definir el diagnóstico de salud y las opciones a implementar de promoción y prevención, con el fin de minimizar el riesgo de enfermarse y de disminuir el ausentismo laboral a nivel institucional. Por lo anterior, la normatividad exige realizar la evaluación medica general al 100% de la población, de manera que se pueda realizar y cumplir el objetivo del programa.

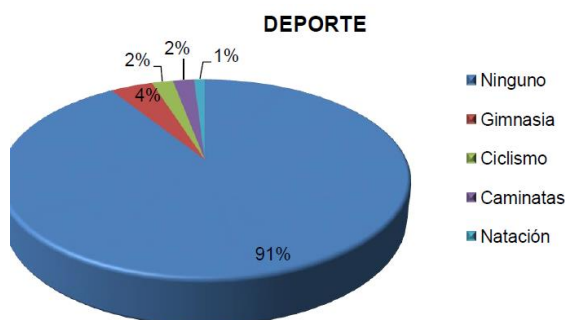
En el año 2021, solo se pudo obtener la participación del 84% de los servidores, dado la realización del trabajo en casa de un gran número de funcionarios, por las medidas de prevención del contagio del Virus Covid-19 y con base a los resultados obtenidos se definen las acciones de mejora en salud a realizar para el presente periodo

Algunos de los aspectos evaluados arrojaron los siguientes resultados

Realización de deportes por parte de los funcionarios

DEPORTE	Total
Ninguno	90
Gimnasia	4
Ciclismo	2
Caminatas	2
Natación	1
Total general	99

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 practican ejercicios apoyados en algún deporte específico el 9% y el 91% 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.



Como se puede observar del total de los servidores evaluados (99), solo 9 definen que realizan alguna actividad deportiva. En este aspecto en el año 2020 se vio afectado la realización de la práctica deportiva, por las medidas de autoprotección, encerramiento y de bioseguridad que se dieron por el tema de la pandemia, lo cual hizo que se redujera la realización del ejercicio en las diferentes modalidades deportivas por parte de un grupo considerable de funcionarios y que las venían haciendo de manera continua y cumplida.

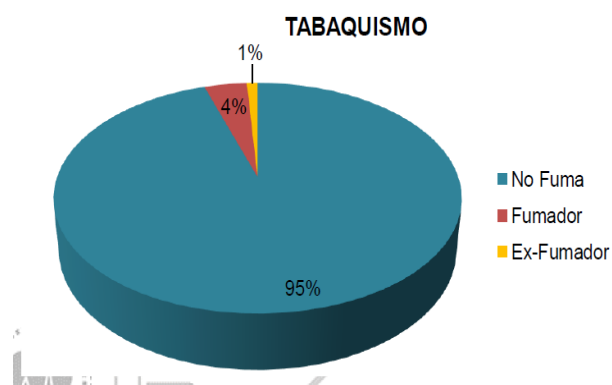
Por lo anterior, se implementó como acción a implementar, la de motivar para que los funcionarios realizaran alguna actividad en sus casas o usando otros medios y con el apoyo virtual donde se ofrecen muchas alternativas

Ya para el año 2021 aunque aún con muchas restricciones, se retomaron un buen número de actividades deportivas y al aire libre, medición que no se pudo realizar con exactitud, en este 2022 debemos incrementar las campañas de *Estilos de Vida Saludable* en cuanto a alimentación y costumbres menos sedentarias ligadas a prácticas deportivas, culturales artísticas, lúdicas y recreativas que poco a poco impacten positivamente en la salud de los servidores.

Tabaquismo

Resultado del análisis del consumo de cigarrillo

TABAQUISMO	Total
No Fuma	94
Fumador	4
Ex-Fumador	1
Total	99



94 de las 99 personas evaluadas se manifiestan como “No fumadores” sumando un 95% de la población evaluada.

El 5% restante presenta condiciones de fumadores activos, ocasionales y exfumadores, aunque es una proporción baja, estas circunstancias generan deterioro en la salud y aumenta el riesgo en la adquisición de cáncer de pulmón, la bronquitis y el enfisema pulmonar

. Índice de Masa Corporal

Para la evaluación del índice de masa corporal de los servidores evaluados se utilizarán los valores de referencia de la WHO Expert Comité 1995 para la clasificación del índice de masa corporal (IMC), así:

Tabla 1: Clasificación del IMC según criterios de la WHO

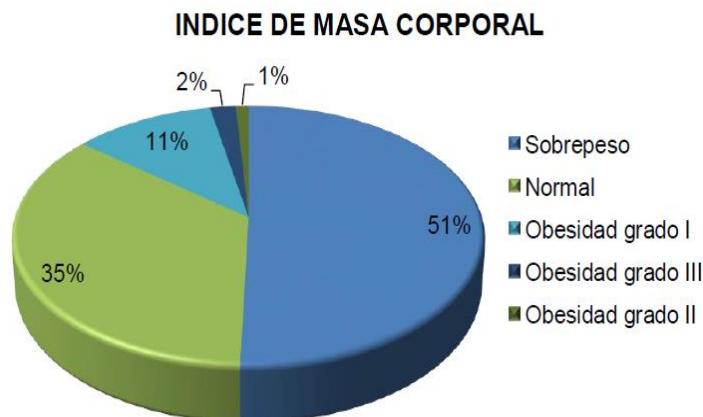
IMC (kg/talla^2)	Clasificación	Riesgo
< 16	Deficiencia energética grado 3	Muy severo
16-16.9	Deficiencia energética grado 2	Severo
17-18.4	Deficiencia energética grado 1	Moderado
18.5-24.9	Normal	
25 - 29,9	Sobrepeso	Moderado
30 - 34.9	Obesidad grado I	Severo
35 - 39,9	Obesidad grado II	Muy severo

Se realizó a todos los funcionarios que participaron en la evaluación, independientemente del cargo. Es llevado a cabo por el Médico Especialista en Salud Ocupacional durante la evaluación médica. Para su cálculo se tienen en cuenta los parámetros de peso y talla, obteniéndose así el IMC (Índice de Masa Corporal). De acuerdo con el resultado arrojado, se clasifica y se generan instrucciones al trabajador sobre la necesidad de solicitar evaluación por nutricionista en su entidad de salud, 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

Resultados de la Evaluación Medica general

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.

Valor de IMC	Clasificación	Total
25-29.9	Sobrepeso	50
18.5-24.9	Normal	35
30-34.9	Obesidad grado I	11
Mayor de 40	Obesidad grado III	2
35-39,9	Obesidad grado II	1
Total		99



El 35% de las personas evaluadas 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 trabajador a su entidad de salud, para crear 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.

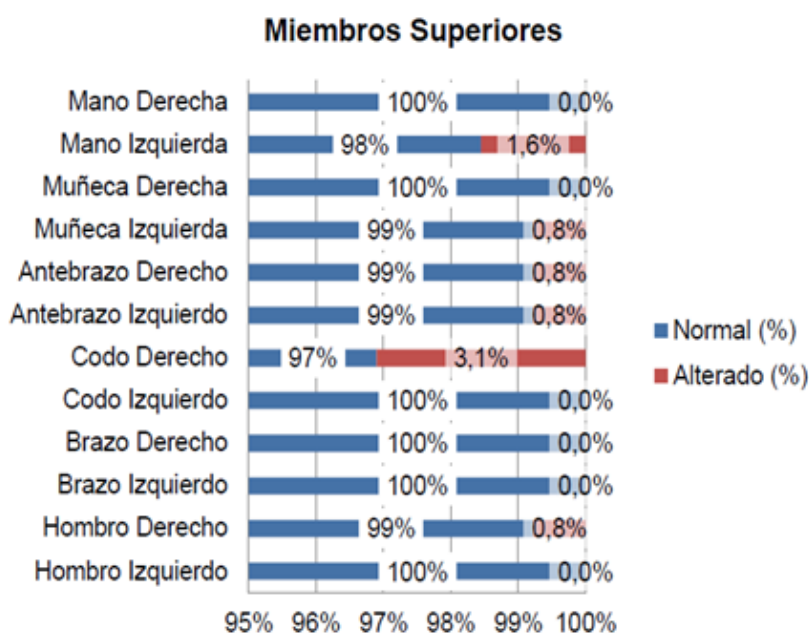
Evaluación Osteomuscular

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

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/o 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.

Miembro	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Hombro Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Hombro Derecho	97	2	98%	2,0%
Brazo Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Brazo Derecho	99	0	100%	0,0%
Codo Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Codo Derecho	99	0	100%	0,0%
Antebrazo Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Antebrazo Derecho	99	0	100%	0,0%
Muñeca Izquierda	98	1	99%	1,0%
Muñeca Derecha	99	0	100%	0,0%
Mano Izquierda	98	1	99%	1,0%
Mano Derecha	99	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 concluyó con la intervención de un promedio de 40 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

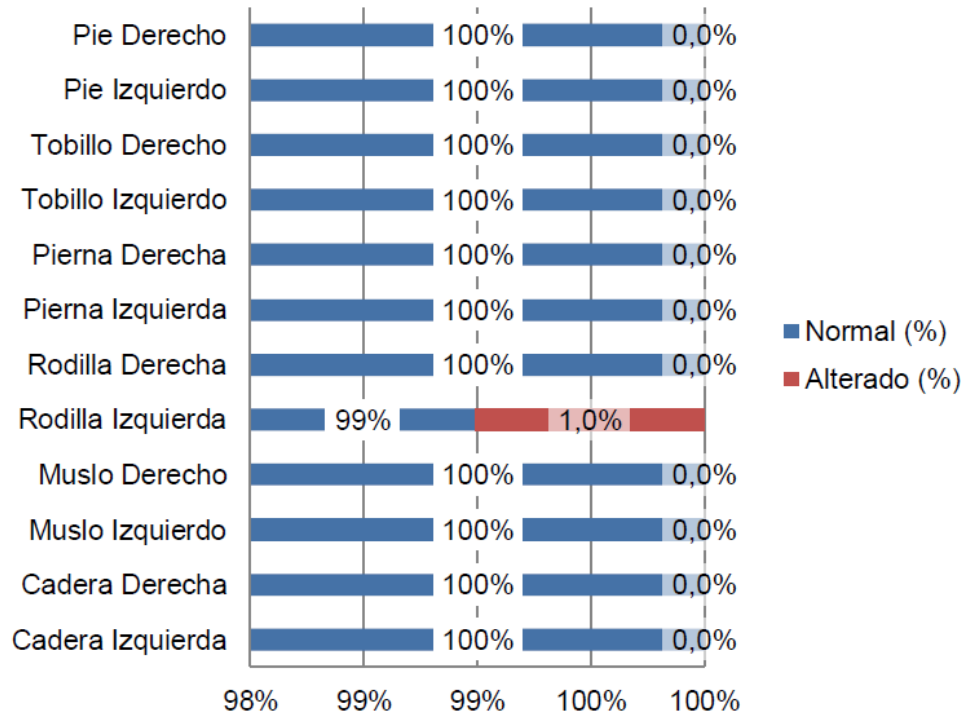
Miembro	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Cadera Izquierda	99	0	100%	0,0%
Cadera Derecha	99	0	100%	0,0%
Muslo Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Muslo Derecho	99	0	100%	0,0%
Rodilla Izquierda	98	1	99%	1,0%
Rodilla Derecha	99	0	100%	0,0%
Pierna Izquierda	99	0	100%	0,0%
Pierna Derecha	99	0	100%	0,0%
Tobillo Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Tobillo Derecho	99	0	100%	0,0%
Pie Izquierdo	99	0	100%	0,0%
Pie Derecho	99	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 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%

Miembros Inferiores



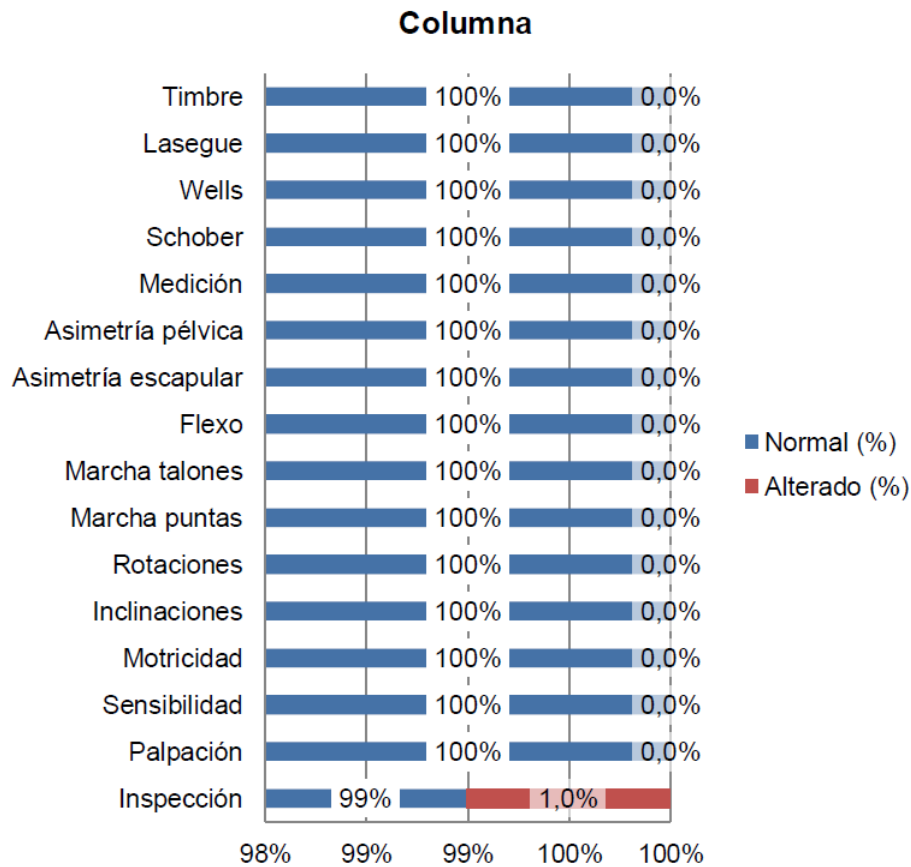
Durante las valoraciones de las evaluaciones médicas ocupacionales, se presentaron 1 hallazgos positivos, por tal motivo es importante que la empresa realice el respectivo seguimiento, para evitar complicaciones a corto o largo plazo.

. Evaluación de columna

Las alteraciones a nivel lumbar son bastante frecuentes dependiendo de la edad de los trabajadores y de sus antecedentes laborales, debido a que existe una alta incidencia de patología degenerativa y traumática, la cual genera mucho ausentismo laboral cuando se requieren sobre esfuerzos y movimientos repetitivos en este segmento

Evaluación de Columna	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Inspección	98	1	99%	1,0%
Palpación	99	0	100%	0,0%
Sensibilidad	99	0	100%	0,0%
Motricidad	99	0	100%	0,0%
Inclinaciones	99	0	100%	0,0%
Rotaciones	99	0	100%	0,0%
Marcha puntas	99	0	100%	0,0%
Marcha talones	99	0	100%	0,0%
Flexo	99	0	100%	0,0%
Asimetría escapular	99	0	100%	0,0%

Evaluación de Columna	Normal	Alterado	Normal (%)	Alterado (%)
Asimetría pélvica	99	0	100%	0,0%
Medición	99	0	100%	0,0%
Schober	99	0	100%	0,0%
Wells	99	0	100%	0,0%
Lasegue	99	0	100%	0,0%
Timbre	99	0	100%	0,0%



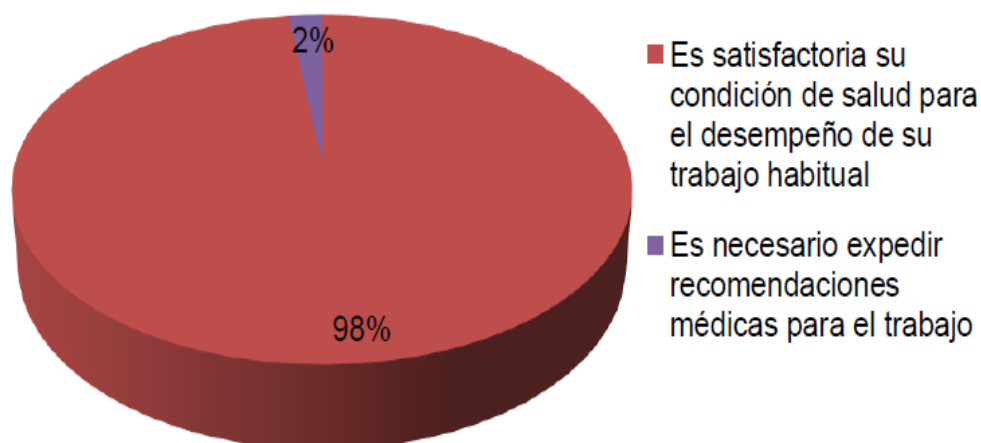
Durante la evaluación médica fue detectado 1 hallazgo importante y, que al igual que las alteraciones de los segmentos de miembros superiores e inferiores, se les deberá realizar el respectivo seguimiento para evitar complicaciones a corto o largo plazo.

Concepto de Aptitud

Dentro de los resultados de evaluaciones médicas, solo el 2% de la población evaluada presenta recomendaciones médicas para el trabajo:

CONCEPTO DE APTITUD	Total
Es satisfactoria su condición de salud para el desempeño de su trabajo habitual	97
Es necesario expedir recomendaciones médicas para el trabajo	2
Total general	99

CONCEPTO DE APTITUD



Sintomatología detectada

Se refiere a la descripción de síntomas reportados por el funcionario 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 trabajadores.

SINTOMATOLOGÍA	Total
No refiere ninguna sintomatología de enfermedad actualmente.	99
Total general	99

Sintomatologías detectadas como 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.

Diagnósticos de salud encontrados

Durante la evaluación médica se reportan como diagnósticos las enfermedades previas y actuales del personal evaluado e impresiones diagnósticas, como a continuación se enuncia en los recuadros que a continuación se presentan:

Tabla resultados generales estado de salud de los funcionarios

DIAGNÓSTICOS		CANTIDAD	TOTAL	%
GRUPO	DESCRIPCIÓN			
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	E039 Hipotiroidismo, no especificado	7	26	16,4%
	E041 Nódulo tiroideo solitario no toxico	1		
	E119 Diabetes mellitus no insulino dependiente sin mención de complicación	3		
	E66 Obesidad	1		
	E660 Obesidad debida a exceso de calorías	5		
	E669 Obesidad, no especificada	6		
	E782 Hiperlipidemia mixta	3		
Trastornos mentales y del comportamiento	F412 Trastorno mixto de ansiedad y depresión	1	1	0,6%
Enfermedades del ojo y sus anexos	H533 Otros trastornos de la visión binocular	16	17	10,7%
	H545 Visión subnormal de un ojo	1		
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	H612 Cerumen impactado	1	3	1,9%
	H811 Vértigo paroxístico benigno	1		
	H813 Otros vértigos periféricos	1		

Enfermedades del sistema circulatorio	I10 Hipertensión esencial (primaria)	14	29	18,2%
	I789 Enfermedad de los vasos capilares, no especificada	8		
	I839 Venas varicosas de los miembros inferiores sin ulcera ni inflamación	2		
	I868 Varices en otros sitios especificados	5		
Enfermedades del sistema respiratorio	J304 Rinitis alérgica, no especificada	1	1	0,6%
Enfermedades del aparato digestivo	K296 Otras gastritis	1	10	6,3%
	K297 Gastritis, no especificada	2		
	K409 Hernia inguinal unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena	2		
	K429 Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena	5		
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	L022 Absceso cutáneo, furúnculo y ántrax del tronco	1	2	1,3%
	L83 Acantosis nigricans	1		
	M201 Hallux valgus (adquirido)	3	11	6,9%

GRUPO	DIAGNOSTICOS DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TOTAL	%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	M214 Pie plano [pes planus] (adquirido)	1	11	6,9%
	M350 Síndrome seco [sjÅ–gren]	1		
	M45 Espondilitis anquilosante	1		
	M545 Lumbago no especificado	2		
	M654 Tenosinovitis de estiloides radial [de quervain]	1		
	M751 Síndrome de manguito rotatorio	1		
	M758 Otras lesiones del hombro	1		
Enfermedades del aparato genitourinario	XIV8 Trastornos de la mama	1	1	0,6%
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	1	11	6,9%
	R635 Aumento anormal de peso	10		
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	Z100 Examen de salud ocupacional	47	47	29,6%

El 10,7% del personal evaluado presenta enfermedades del ojo y sus anexos y tan solo el 6,3% Enfermedades del aparato digestivo. Un 18.2% presentan problemas del sistema circulatorio obesidad y un 16.4 presenta enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas.

Recomendaciones generales de salud 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, nos recomiendan tener en cuenta lo siguiente:

❖ Recomendaciones Visuales

- ☐ En pacientes sanos cuyo diagnóstico por Visiometría sea capacidad visual adecuada para la ocupación y sean menores de 38 años, se recomienda realizar el examen cada año, salvo que el paciente presente sintomatología que evidencie necesidad de corrección visual. El tamizaje visual se puede implementar con una frecuencia mayor como herramienta de seguimiento.
- ☐ Es importante vigilar las condiciones ambientales como la iluminación en el trabajo, para beneficio de una buena salud visual.
- ☐ En cargos con un riesgo laboral elevado a nivel visual no sólo por trauma sino por astenopia (cansancio visual) se recomienda realizar inspecciones a los puestos de trabajo.
- ☐ Se recomienda que los anteojos de seguridad sean evaluados periódicamente y en caso de ser necesario reemplazar los que se encuentren rayados y tienen protección ultravioleta ya que pierden poder de filtración contra la radiación UV.
- ☐ Para el personal administrativo se deben realizar las pausas activas indicadas dentro del examen.

❖ Recomendaciones Auditivas

- ☐ Hacer auditoria permanente al uso y al estado de la protección auditiva, con el fin de vigilar el cumplimiento de los límites permitidos de acuerdo con cada servidor.
- ☐ Para el personal que presenta audición normal, se recomienda hacer seguimiento anual.
- ☐ Para el personal que se encontró algún tipo de alteración se recomienda realizar audiometría clínica para establecer diagnóstico y controles periódicos.
- ☐ Realizar mediciones de niveles de ruido en los lugares de trabajo donde se considere necesario y se encuentren pacientes con alteraciones auditivas.

❖ Recomendaciones Osteomusculares

Con el fin de cumplir con los estatutos legales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, conservar la salud y bienestar de los trabajadores, aumentar la productividad de la organización y minimizar significativamente el ausentismo laboral por causa osteomuscular, se 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 funcionario comience a ocupar su cargo por primera vez, capacitarlo y formarlo sobre la importancia de la higiene postural y el autocuidado de la salud, contextualizarlo sobre los factores de riesgo osteomuscular presentes en su puesto, y cómo puede el trabajador 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 recomendaciones y sugerencias de acuerdo con los hallazgos.
- 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 trabajador y llevar 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 de 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 y reportados a las entidades correspondientes.

❖ 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 funcionarios con actividades que se clasifiquen como de alto riesgo o en aquellos que el programa de prevención de patologías cardiovasculares se tenga establecido.
- ✓ Promover campañas en los servidores para evitar el consumo y/o continuado de alcohol y el consumo de cigarrillo

❖ Realización de otras actividades en Salud Laboral

Realización exámenes de laboratorio

Se realizan estos exámenes con el objetivo de que brinden apoyo a la realización del diagnóstico de salud de los servidores y complementen la información para la evaluación médica de 91 funcionarios que participaron en dicha evaluación y se facilita se detecten posibles riesgos en salud, a los que pueden estar expuestos.

Los exámenes realizados fueron los siguientes:

Hormona de la Tiroides - perfil lipídico, que determina el Colesterol total, de baja y alta densidad, Creatinina – Glicemia en plasma- triglicéridos- Hemograma y sedimentación. En algunos se ha detectado por los resultados afectación a nivel circulatorio debido a altos índices de colesterol y triglicéridos, que desafortunadamente, para esta vigencia no nos especificaron los resultados por pruebas realizadas, lo cual nos dificulta definir en este aspecto las acciones de mejora.

Aplicación Vacuna Sobre la Influenza Y COVID -19

Esta vacuna se aplica anualmente cuando llega cada sepa en cada periodo, y es una vacuna que nos ayuda a minimizar riesgos por contagios del virus del neumococo, pero igualmente con el caso del virus COVID -19 también han sugerido la importancia de que se aplique para ayudar a contrarrestar en parte el posible contagio por este virus.

En este año se aplicaron la vacuna de la Influenza 100 funcionarios, se limitó la aplicación por la situación de no poder estar presente en las instalaciones del IDEA, en el momento de la programación, porque muchos funcionarios se encontraban laborando en casa.

La totalidad de los funcionarios con excepción de dos de ellos completaron el esquema completo de vacunación contra el **COVID-19**

❖ Programa de Estilos de Vida Saludable enfocado a la intervención del riesgo osteomuscular

Objetivo general

Promover estilos de vida y trabajo saludable orientados a la realización de las pausas activas y a la atención osteomuscular como promoción de la salud y la prevención de enfermedades de los servidores del **INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA IDEA**

Población objeto

Dentro de este Programa participan el personal general del INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA - IDEA, Contratistas y temporales, además quienes forman parte de un grupo de riesgo asociado a sintomatologías detectadas de manera común en varios servidores y que pueden afectar su desempeño laboral.

Metodología:

- ☒ Masaje en silla.
- ☐ Programa de Túnel de carpo.
- ☐ Pausas Colectivas.
- ☐ Masaje terapéutico a nivel individual, según segmento afectado

Los programas del SGSST que implican algún tipo de contratación desde el primer semestre, tienen dificultad dado el trámite de contratación del proveedor del plan de

Bienestar, rubro al cual se asignan los recursos para el desarrollo del Plan de SST, donde solo se puede tener disponible en el segundo semestre.

El programa de Pausas activas con Palabem brindó apoyo y un espacio para aquellos funcionarios cuyas dolencias estuvieran encaminadas principalmente a la sintomatología relacionada con el túnel del carpo, y se complementaron con la intervención en otros segmentos corporales tales como a nivel de la espalda alta, hombros, codos y en algunas personas a nivel de las piernas. Además de las intervenciones realizadas por los profesionales, también instruyo en la importancia que tienen el autocuidado a la hora de sanar dicha patología.

La disminución de los dolores en varios segmentos, se reflejan en el mejoramiento de las actividades laborales, la manipulación de algunos elementos con mayor facilidad, entre otras actividades, fueron dando como resultado el mejoramiento de la calidad de vida y laboral de los empleados.

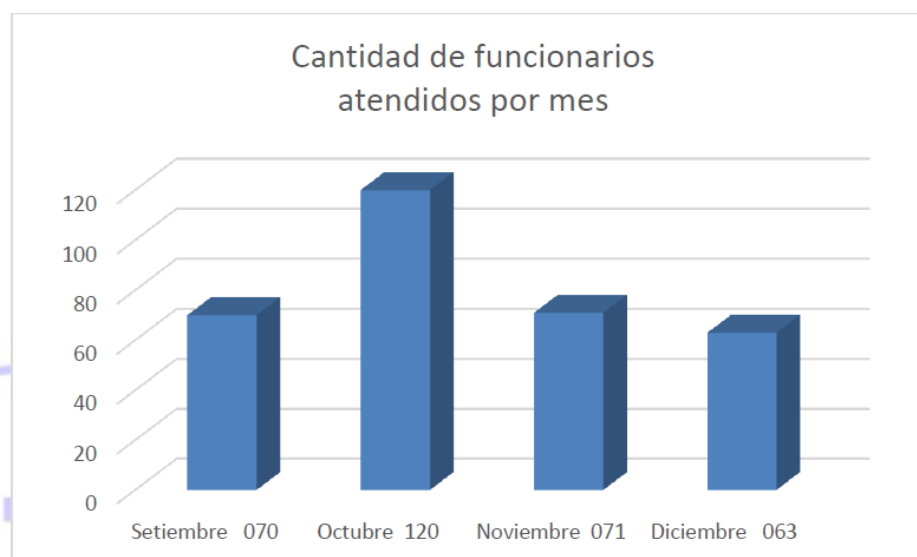
La importancia de educar y sensibilizar a los funcionarios sobre el autocuidado tiene más relevancia en relación con el teletrabajo y las actividades realizadas en casa; no se puede desconocer que las actividades laborales realizadas desde el hogar demandan más tiempo del que normalmente se trabaja de manera presencial, debido a ello el incremento de dolencias musculares por posturas inadecuadas o por trabajos en exceso crecen exponencialmente.

A continuación, se muestran los resultados de las actividades realizadas y la intervención en las mismas:

Programa de intervención del Túnel del Carpo:

Se muestra la gráfica de la participación mensual de funcionarios y contratistas en las diferentes actividades, en el desarrollo del programa del túnel del carpo y de las intervenciones a nivel osteomuscular.

Total, de intervenciones en el periodo fueron 324



EVIDENCIAS



La disminución de los dolores, el mejoramiento de las actividades laborales, la manipulación de algunos elementos con mayor facilidad, entre otras actividades, fueron dando como resultado el mejoramiento de la calidad de vida y laboral de los empleados.

La importancia de educar a los funcionarios sobre el autocuidado tiene más relevancia en relación con el teletrabajo y las actividades realizadas en casa; no se puede desconocer que las actividades laborales realizadas desde el hogar demandan más tiempo del que normalmente se trabaja de manera presencial, debido a ello el incremento de dolencias musculares por posturas inadecuadas o por trabajos en exceso crecen exponencialmente.

Es importante rescatar que el programa día tras día tenía personas interesadas en ingresar al grupo para tener la posibilidad de participar de dichas actividades; los testimonios de las personas, en su gran mayoría fueron muy positivos en relación con la mejora del

movimiento de la muñeca y la ausencia progresiva del dolor del brazo, la mano y el antebrazo.

Masaje en Silla

Objetivo: Realizar diferentes masajes en la zona de la espalda utilizando algunos elementos de maderoterapia, percutores entre otros.



El principal objetivo de esta actividad es mitigar las diferentes dolencias que se hacen presentes en los funcionarios del IDEA, ya sea por realizar movimiento repetitivo en su actividad laboral, o por estar durante un tiempo prolongado en la misma

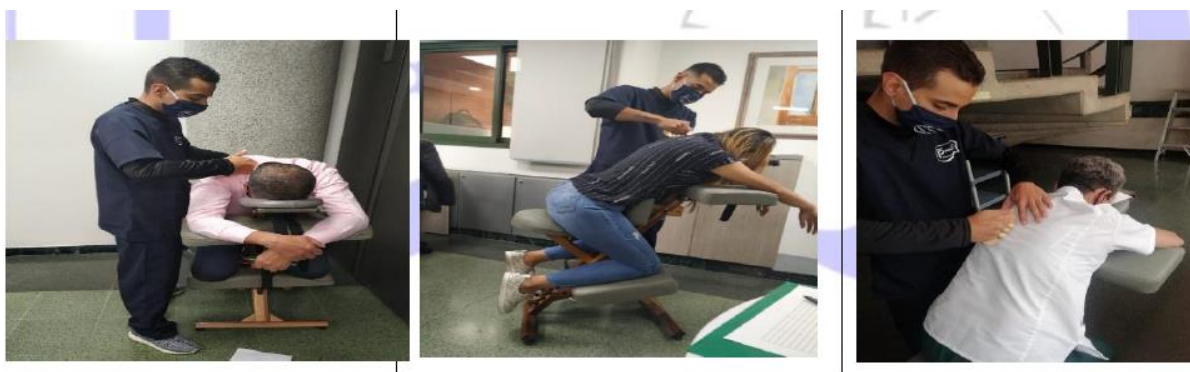
Esta actividad se realizó con una intensidad horaria de ocho horas a la semana y se contó con un profesional en deportes, experto en el tema y en masoterapia, quien realiza diferentes masajes en la zona de la espalda utilizando algunos elementos de maderoterapia, percutores entre otros. Esta actividad se realizó por oficinas y con participan los funcionarios por un espacio moderado para la realización de la actividad de intervención. En total se realizaron 416 intervenciones.

El masaje de relajación en silla es una de las actividades que más agrada a los funcionarios, durante la prestación de dicho servicio los funcionarios manifiestan un bienestar generalizado en su cuerpo. Las lesiones en la espalda son muy comunes en el trabajo realizado por el personal de las oficinas; dicha condición despierta de las malas posturas, de los movimientos repetitivos o simplemente de mantener una misma posición durante un tiempo prolongado.

Por tal motivo el masaje de relajación en silla tiene un efecto muy positivo en la espalda, es allí donde se acumula la mayoría de cansancio muscular, además donde se manifiesta la somatización del estrés en esta parte del cuerpo.

El masaje en silla es del agrado de los funcionarios, en la gran mayoría de las intervenciones los dolores, los malestares corporales, e incluso, el estrés, disminuyen con

frecuencia, trayendo consigo un bienestar generalizado y por ende un rendimiento más efectivo por parte del funcionario en su trabajo.



5.5 Programa de Pausas Activas Colectivas

Objetivo del programa es:

Propiciar un espacio de ejercicios básicos de movilidad articular y un ambiente de diversión y distracción, como una pausa activa en el horario laboral, con el fin de apartar al funcionario por unos minutos, de la labor desempeñada esparcimiento y descanso mental osteomuscular y visual

GRÁFICAS POR MESES



Se realizaron en total 784 intervenciones a los funcionarios y contratistas

Las actividades de pausas activas grupales tienen un beneficio importante en el trabajo y en el bienestar de los funcionarios; las actividades se desarrollan de manera grupal y normalmente se trabaja por oficinas o dependencias. Las actividades grupales que allí se realizan están encaminadas a actividades de diversión, de pensamiento lógico, de habilidad y rapidez mental. Dichas actividades son del agrado de los funcionarios no solo por las actividades como tal, sino también por la diversión y el disfrute que genera en ellos en un momento de la jornada laboral.

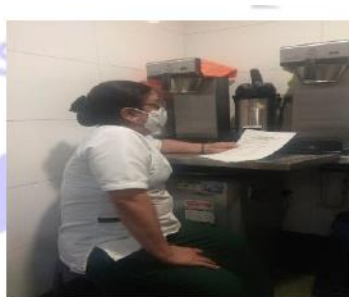
Es de acotar que estas actividades tienen un objetivo específico fundamental, y es, mejorar las relaciones laborales y, sobre todo las personales de los funcionarios de cada dependencia, las actividades que requieren de la participación grupal ayudan a tejer las relaciones a través del juego y de la diversión.

Otro tipo de actividades grupales que se desarrollan son los estiramientos, movilidad articular y movimientos generalizados del cuerpo; en estas actividades se busca que los funcionarios mejoren su postura y disminuyan las dolencias que causan este tipo de acciones dentro del punto de trabajo. De igual manera es un espacio donde se puede generar una cultura en relación con el autocuidado del cuerpo a través de las recomendaciones dadas por los profesionales.



Esta actividad se realiza por oficinas y varias horas a la semana, se desarrolla con la coordinación de un especialista en el tema, quien pasa por todas las oficinas realizando la pausa colectiva, en este espacio se promueven actividades como estiramientos, movilidad articular, juegos o actividades cortas, tales como: de atención, de coordinación, o de desplazamiento entre otros.

La importancia de esta actividad es propiciar un espacio de ejercicios básicos de movilidad articular y un ambiente de diversión y distracción, con el fin de apartar al funcionario una pausa en el horario laboral y por unos minutos, en el espacio de la labor que se desempeña y que los funcionarios puedan motivarse a retomar su actividad laboral.



Masaje Terapéutico en Camilla

Objetivo del programa:

Brindar al funcionario un espacio de relajación, donde prima la intervención muscular de segmentos dolorosos, principalmente a nivel de la espalda alta, media y cuello,

Se atienden igualmente a funcionarios detectados con dolores a nivel lumbar, a nivel de las piernas y planta de los pies, que les generan molestias en su jornada laboral. El silencio, la privacidad en el espacio que se realiza facilita que el cuerpo tenga una buena recuperación y relajación y que se pueda continuar realizando las actividades rutinarias

GRÁFICAS POR MESES



De manera general participaron en 287 sesiones de terapia osteomuscular en este periodo, por parte de los funcionarios, que participan en el programa de atención osteomuscular orientado a las patologías enunciadas.



5.6 Evaluaciones Medicas de ingreso y de retiro laboral

Con esta evaluación se tiene el objetivo de identificar condiciones de salud al ingresar o al retirarse de la entidad una persona, dejando como constancia dicha condición. En el caso de la evaluación de ingreso se deberá tener en cuenta si la persona presenta alguna condición específica para su desempeño laboral o asignación de tareas o funciones que no la limite o afecten y por el retiro, para dejar evidencia de su condición de salud al retirarse de la entidad

En total se realizaron en el año 46 evaluaciones medicas relacionadas con este aspecto.

5.7 Evaluaciones Optométricas:

Se realiza ese programa a nivel preventivo, en razón a que se ha detectado un alto número de servidores con falencias a nivel visual y que requieren corrección a través de diferentes medios y acciones como es la utilización de lentes, para mejorar la calidad de la salud visual. Este año se realizó el programa de evaluación optométrica, en la cual participaron 80 servidores y donde se ha detectado falencias en el 86% de las personas examinadas presentan efectos refractivos y que se deben tener en cuenta para el desarrollo de las actividades en su puesto de trabajo

El objetivo de esta actividad es de Evaluar, diagnosticar y corregir la capacidad visual e identificar alteraciones patológicas oculares y refractivas en los colaboradores del INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA, realizando un examen visual completo de optometría al personal que se presenta a la evaluación.



Diagnósticos Principales Refractivos

Sano Visual

Se considera como equilibrio visual o ausencia de enfermedad. Son los que poseen una agudeza visual acorde a sus necesidades y no presenta ningún tipo de sintomatología que nos justifique generar corrección o remisión.

Miopía

Alteración en la cual se ven claramente los objetos cercanos pero los objetos a distancia son borrosos dependiendo el grado del defecto.

Astigmatismo

Es una alteración que puede desencadenar síntomas como dolor de cabeza, cansancio al trabajar en fijación prolongada, disminución de la agudeza y fatiga visual.

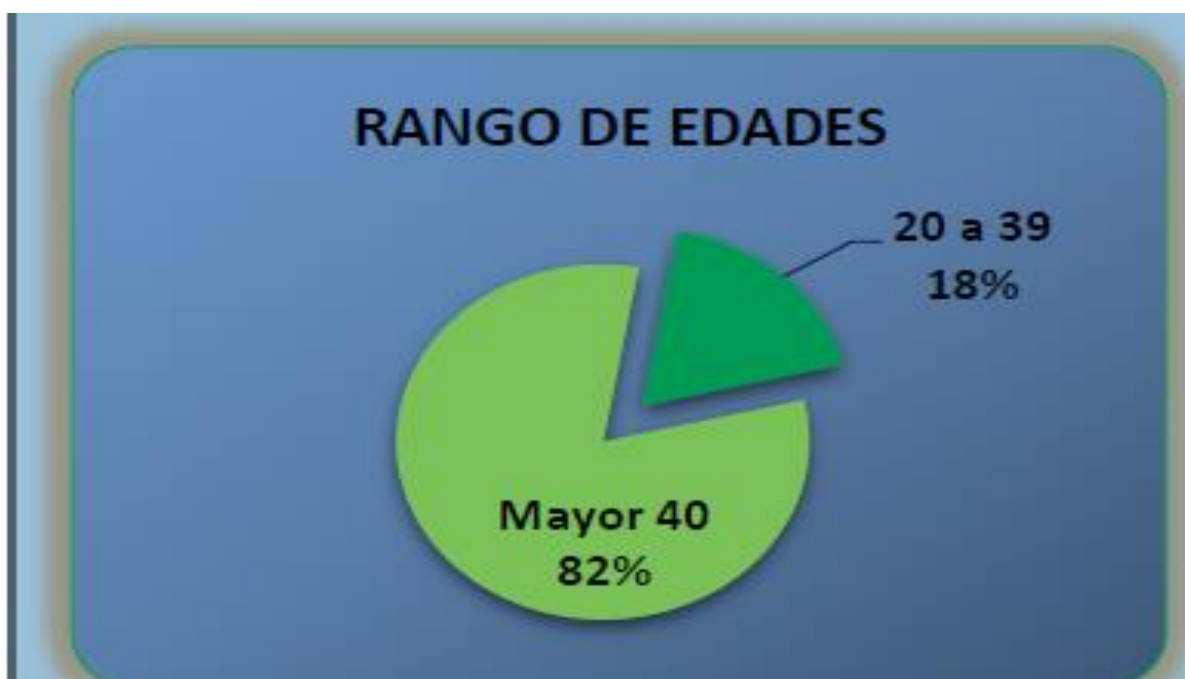
Hipermetropía

Produce una disminución de visión de cerca, donde los objetos no son enfocados claramente y pueden ver con mayor claridad a distancias lejanas.

Presbicia

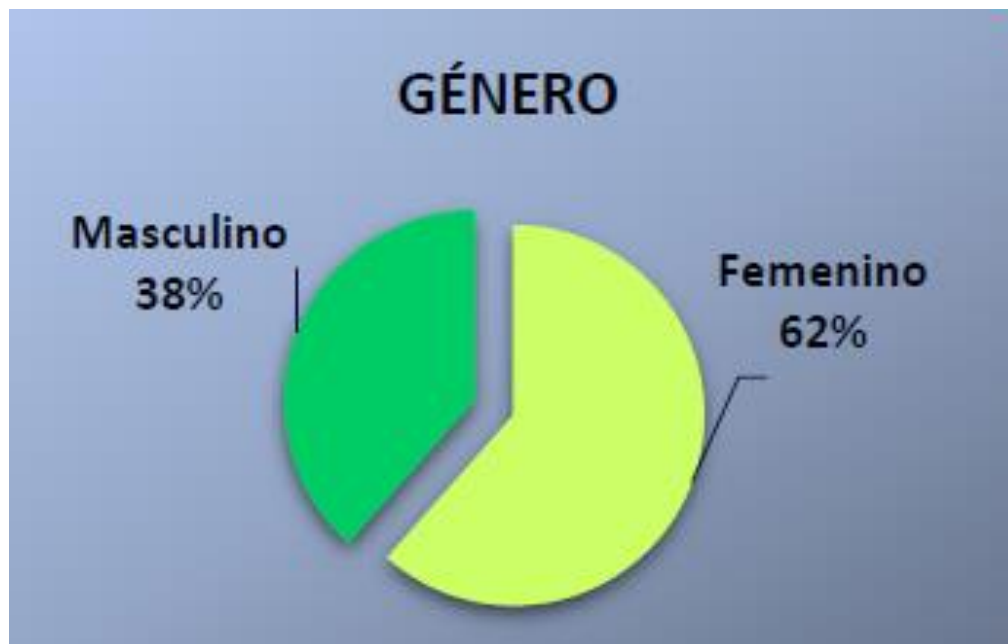
Es una condición fisiológica. Comienza a manifestarse aproximadamente a los 40 y 45 años. Los síntomas iniciales son muy claros: tendencia alejar lo que estamos leyendo o fijando con la mirada de cerca y se necesita cada vez más luz para poder leer.

1) Análisis distribución por edad de los participantes en la evaluación



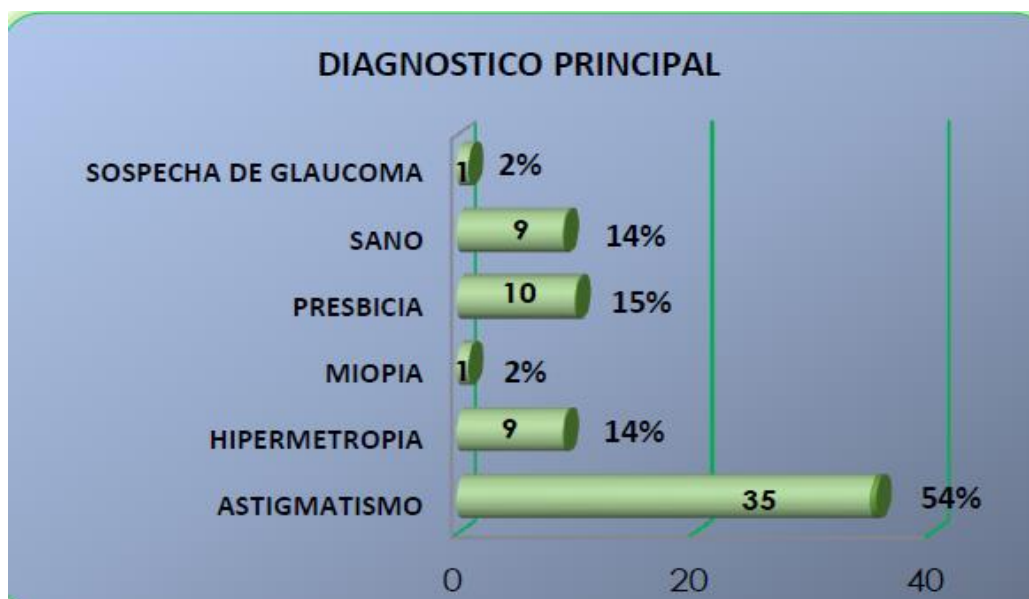
Se evidenciaron dos rangos de edades para dos grupos: con una incidencia significativa del 82% mayores de 40 años y de 20 a 39 años un 18%.

2) Análisis distribución por género



Se atendieron un número representativo de pacientes Mujeres en un 62% y 38% Hombres.

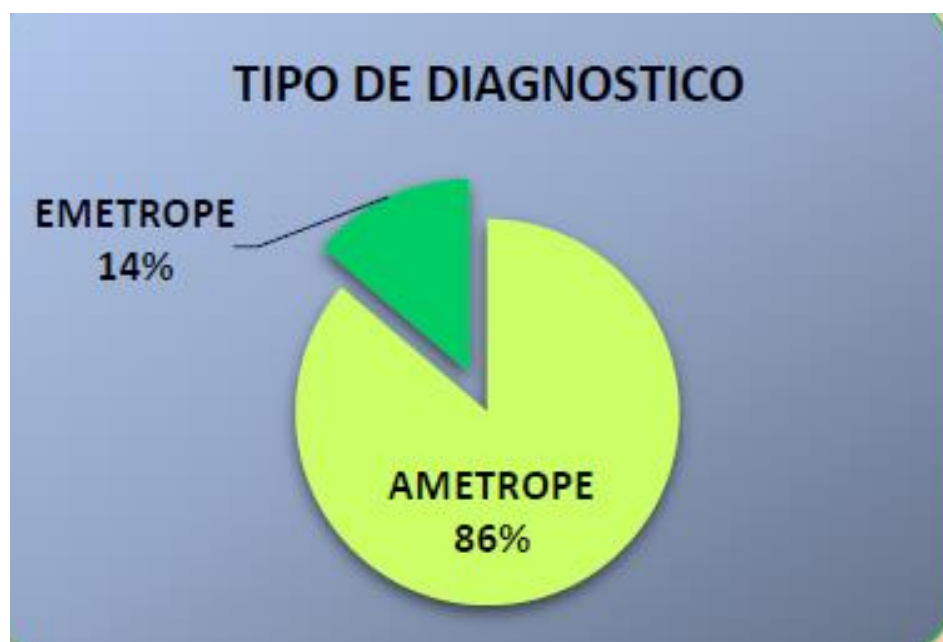
3) Análisis prevalencia de diagnósticos



Se evidencia que el 54% del personal amétrope presentan dificultad para ver de lejos y cerca según fórmula representado en 35 casos por Astigmatismo; en menor evidencia la participación de Miopía (1).

Del personal examinado, 9 pacientes no presentan dificultades de visión.

Análisis tipo de diagnostico



El 86% de las personas examinadas tienen defectos refractivos; los cuales se les ordenó el uso de corrección óptica y solo un 14% personas sin alteraciones visuales.

5.8. Sistema de Vigilancia para la Atención del Riesgo Biológico por el Virus Covid-19

Atendiendo la normatividad en la materia y la Resolución 777 del Ministerio de Salud, se estructuró el Protocolo de Bioseguridad para el IDEA, con el fin de poder realizar acciones de prevención, promoción y seguimiento a la aplicación e implementación del protocolo de bioseguridad a nivel institucional y por parte de todos los funcionarios del IDEA y grupos de trabajo. El protocolo se elaboró con el apoyo y aprobación de la ARL adscrita Colmena Riesgos Profesionales.

Algunas de las acciones que se llevan periódicamente de seguimiento y control del protocolo de bioseguridad son las siguientes:

- **Análisis de condiciones de salud funcionarios IDEA:** para detectar funcionarios en riesgo, por enfermedades de base, de lo cual se detectó a 43 funcionario en esta situación y se les asignó la realización del trabajo en casa. Es importante anotar que algunos de estos funcionarios han acordado con sus jefes inmediatos realizar alternancia para laborar, unos días o por semanas en la casa y otros días en la oficina.
- **Seguimiento diario a la asistencia y control del aforo en las instalaciones del IDEA y por oficinas:** La realización y análisis al seguimiento de la asistencia de servidores a las oficinas, permite evaluar y tomar decisiones para disminuir el riesgo de contagio dentro de las instalaciones del IDEA y minimizar el riesgo de generar un cerco epidemiológica amplio. Esta actividad se realiza en coordinación con los jefes de área y de acuerdo con las directrices de la gerencia
- **Seguimiento a casos positivos por el Virus Covid-19:** se realiza la atención, orientación y seguimiento al estado de salud del servidor contagiado o como sospechosos de contagio. Se ha mantenido un aforo menor al 70% mediante trabajo remoto, desde casa y rotación en las actividades con optimización de los espacios disponibles en la Institución. Permanentemente se monitorea el estado de salud de los servidores, ante el menor síntoma se recomienda el aislamiento y la consulta respectiva a la EPS, lo que ha conllevado a recuperaciones relativamente rápidas menores a los 7 días en los servidores.

La mayoría de los casos presentados como positivos se han infectado en espacios diferentes a las instalaciones del IDEA.

- **Aplicación, seguimiento y control del Protocolo de limpieza y desinfección:** el cual se realiza con la organización y apoyo del grupo de aseo que trabaja en la entidad y que es la parte fundamental para poder realizar las actividades de limpieza y desinfección en las oficinas, instalaciones, áreas comunes y a nivel general en todas las instalaciones, baños cocinetas, con el fin de minimizar el riesgo de contagio, esta tarea se realiza repetidamente desde la mañana u a lo largo del día.

- **Desarrollo de un programa de capacitación de promoción y prevención del Virus y orientación a servidores detectados en riesgo:** con el apoyo y asesoría de la ARL Colmena y los profesionales indicados para cada caso en especial de la Psicóloga, se realizó un programa de acompañamiento y asesoría para el manejo de varias situaciones e inquietudes de los servidores o situaciones de salud mental que se nos presentaron.

El programa de Capacitación se desarrolló de manera virtual con el apoyo de profesionales de la ARL adscrita, donde se invitó a los funcionarios en general y se trató de manejar diversidad de temas que colmara las inquietudes y sentimientos debido a la pandemia en temas tales como: aspectos generales de la pandemia y caracterización de la pandemia, el manejo de la ansiedad, como realizar el proceso del lavado de manos, el proceso de desinfección a nivel personal y del ambiente de trabajo y de la familia, reintegro laboral después de la pandemia, entre otros.

- **Orientación y seguimiento a los conductores sobre la aplicación y realización del protocolo de Bioseguridad en los vehículos** que se utilizan en el IDEA por parte de los conductores adscritos, y la entrega de elementos para realizar dicha acción.
- Inspecciones de verificación y cumplimiento del Protocolo de Bioseguridad en el IDEA por parte comité COPASST y con apoyo y asesoría de la ARL COLMENA

5.9 Seguridad Laboral

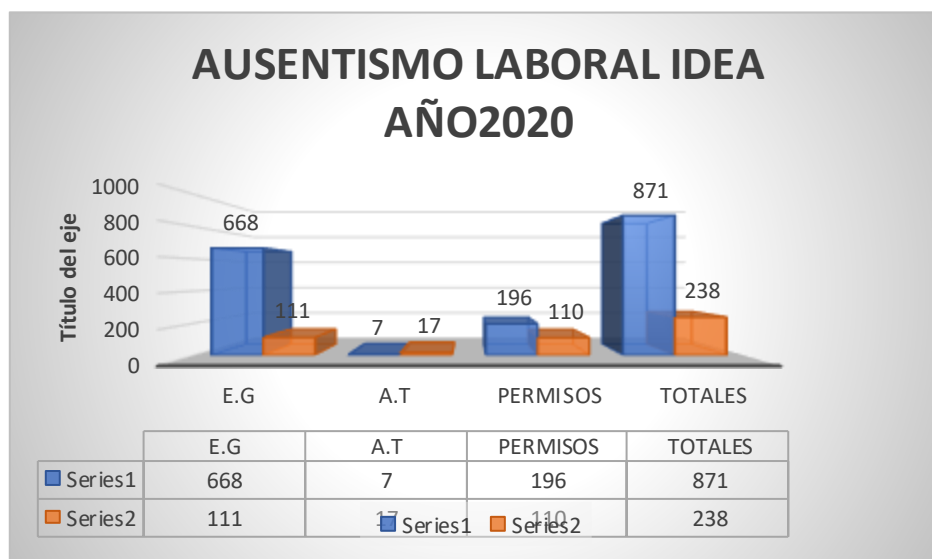
Ausentismo laboral presentado en el periodo

A continuación, se analiza el ausentismo laboral presentado en el instituto en los años anteriores por las siguientes causas:

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

Es importante resaltar que en la entidad no se tienen casos de enfermedad laboral, por lo cual este indicador se mantiene en cero. También se resalta que razón a la pandemia, en el año 2020 y 2021 el ausentismo se redujo en un porcentaje considerable, como a

continuación se puede observar, teniendo en cuenta estos tres factores, accidente laboral, enfermedad aboral y los permisos laborales.



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 en la tabla presente.

Por enfermedad general se presentaron 668 días de incapacidad laboral en 111 eventos, a diferencia del año 2020 que fueron 887 días de incapacidad y 207 eventos. Es importante anotar que este indicador se ha visto afectado por la incapacidad que ha tenido una funcionaria por todo el año por su problema de salud de una enfermedad grave que la afectado su capacidad laboral y se encuentra pendiente de la calificación para pensionarla por enfermedad general.

Por accidente laborales se presentaron igual número de eventos del año 2019, pero en el año 2020 se dio la diferencia en los días que solo fueron 17 y en el 2019 fue de 180 días.

Por permisos laborales en el año 2020 se autorizaron 196 días representados en 110 eventos

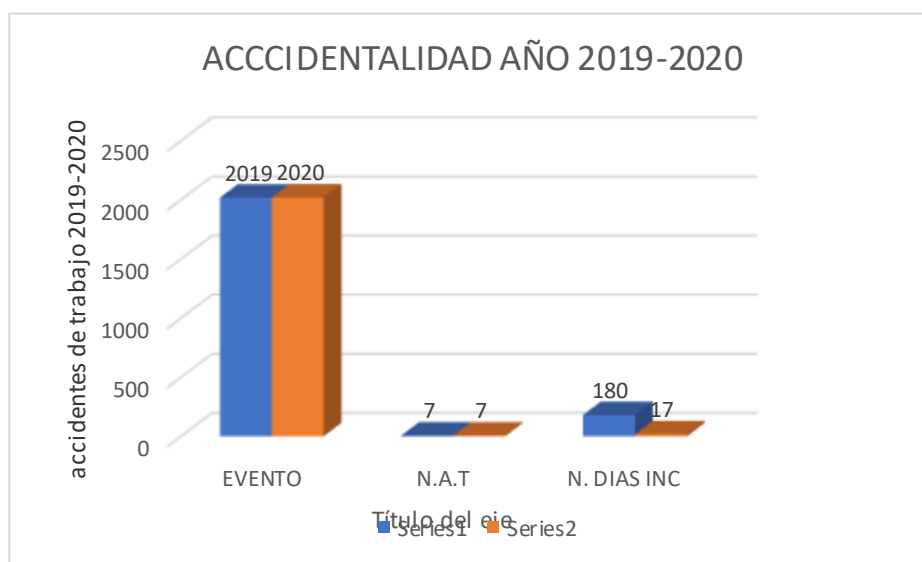
Análisis de la accidentalidad presentada en el año 2021

En el año 2021 no se presentaron eventos críticos de accidentalidad, solo incidentes laborales, donde, dos de estos, se configuraron como incidentes por la baja afectación a la persona, pero que igual se requiere realizar acciones de promoción y prevención para motivar el autocuidado general de cada servidor en las acciones que se realizan a nivel laboral

Con relación al ausentismo laboral por el concepto de accidente laboral se logró cumplir con el indicador de disminuir la severidad de la accidentalidad, con lo cual solo se dio 17 días de incapacidad laboral, a diferencia del año anterior que fueron 180 días.

Accidentes laborales presentados en el periodo

ACCIDENTALIDAD PRESENTADA Y COMPARADA CON EL AÑO 2019-2020



Como Se puede observar la accidentalidad en el Instituto se sigue presentado de manera similar a los de los años anteriores. Se presentó en el año 2020 igual número de eventos del año 2019, pero la severidad fue menor, ya que en el año pasado solo fue de 17 días, que comparado con el año 2019 fue de 181 días. De igual forma se considera que en el año 2019 se presentaron lesiones más severas, porque dañaron segmentos corporales de manera significativa, que implicaron más días de incapacidad laboral para los funcionarios y que pudieran recuperarse satisfactoriamente.

En el año 2021 de las lesiones presentadas, solo una generaron lesiones de cuidado para los servidores o visitantes que la vivenciaron y por lo tanto, implica realizar acciones de mejora, orientadas principalmente a las personas, o a su autocuidado personal, ya que no se dieron las causas por deficiencias o riesgos presentes en las instalaciones del IDEA o incumplimientos normativos.

Vigilancia de las condiciones de seguridad en el instituto,

Se realiza a través de las diferentes acciones que realiza e 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 con las funciones que se realizan o exposición a un riesgo.

6.0 Ejecución del Presupuesto asignado al SGSST

Para el año 2021 dentro de la ejecución del rubro presupuestal donde se asignan los dineros para el desarrollo del SGSST en la Dirección de Gestión Humana, se dispuso inicialmente la suma superior a los \$ 94.500.000. aunque debido a las situaciones presentadas por la pandemia del virus COVID y la demora en la contratación del Proveedor y administrador de los recursos del Plan de Bienestar, se ejecutaron las actividades programadas y definidas a ejecutar en este periodo, incluyendo la implementación del Protocolo de Bioseguridad para poder atender los procesos de atención de la pandemia por el virus Covid-19 y al final la ejecución total.\$ 87.351.106.00

En la ejecución del presupuesto, se trató de dar prioridad a la implementación del protocolo de bioseguridad y de generarlas condiciones del ambiente de trabajo,

buscando minimizar al máximo disminuir el contagio por el virus en los servidores y contratistas en el IDEA., que se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Con las actividades realizadas se trató de dar cumplimiento a las acciones de salud y seguridad, mínimas que nos exige la normatividad cumplir y que se requieren para generar diagnósticos y acciones tanto de salud, como de seguridad de los servidores en el IDEA y proveer opciones de bienestar laboral y minimizar el riesgo de enfermedades o accidentes laborales.

En el año 2021 se dio mayor énfasis y atención en la elaboración y aplicación del protocolo de Bioseguridad en el IDEA, y se le realiza seguimiento y control en varios aspectos, con el acompañamiento del COPASST – Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, del IDEA, así como con la asesoría de la ARL Colmena.

6. Estructura y desarrollo del plan de trabajo anual del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST para el periodo 2022

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"> • Políticas. • Roles y responsabilidades. • Descripción sociodemográfica. • Recursos. • Matriz legal. • Plan de trabajo anual • COPASST. • Capacitación en SST. • Documentación. • Conservación de los documentos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Reglamento de SST. • Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. • Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Indicadores del sistema del SG
HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y elementos de protección personal. • Inspecciones. • Vigilancia a la salud de los servidores. • Programas de vigilancia epidemiológica. • Prevención, preparación y respuesta ante emergencia. • Mediciones ambientales. • Gestión del riesgo. • Gestión del cambio. • Adquisiciones. • Contrataciones. • Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.
VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria del cumplimiento en SG SST. • Revisión por la alta dirección del SG SST. • Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas. • Mejora continua.

7.1 Aspectos generales a desarrollar del Sistema de SST en el periodo 2022

7.1.1 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.

Responsabilidades

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 realizadas del SGSST.

Recursos

Desde que se generó la disposición legal de crear el SGSST para cada empresa, la entidad ha venido cumpliendo con el SST y se definen los recursos y las personas que generan las acciones de promoción, 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, el comité de emergencias y el comité de Convivencia Laboral pudieran cumplir de manera satisfactoria su objetivo de trabajo.

a. Recurso Técnico.

Se 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 y en el desarrollo e implementación del protocolo de Bioseguridad. Se cuenta con una sala de emergencias dotada con los elementos básicos necesarios para la atención en salud de la persona que lo requiera y para la realización de actividades que requieren de la privacidad en la atención o el servicio del personal del IDEA

Recurso Financiero.

Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y de otros aspectos que en la entidad se identifican para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de otros aspectos que a la vez generan posibles riesgos a nivel institucional, relacionados con las instalaciones del IDEA, equipos y maquinaria necesaria para el funcionamiento del Instituto y que requieren del mantenimiento, ajuste y revisiones periódicas y de las cuales son vigiladas y revisadas por la Subgerencia Administrativa y en coordinación por parte de los técnicos operativos de esta oficina, los cuales realizan sus funciones y competencias tendientes a la evaluación, seguimiento y control a los equipos, instalaciones, suministros, compras y demás necesidades que se presentan en la entidad relacionadas con estos temas, adicionalmente les corresponde gestionar la acción con los contratistas requeridos para el desarrollo de sus funciones. En este rubro igualmente se contempla la contratación de los programas de salud y bienestar, las evaluaciones médicas, el desarrollo de programas de Vigilancia epidemiológica, la aplicación de vacunas y otros definidos de acuerdo con las necesidades identificadas, el cumplimiento normativo y el plan de trabajo definido para el periodo.

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 que se cuenta con los recursos necesarios para poder desarrollar el plan anual de trabajo anual, los programas y las acciones de promoción y prevención para todos los servidores, que para el año 2022, con un presupuesto superior al del año anterior más IPC, que aportaran al cumplimiento y desarrollo de las acciones planeadas y a la Profesional Universitaria con la normatividad vigente, buscando mantener estándares de salud y de seguridad para todos los servidores en general y del personal contratista que labora en la entidad y que para este año se debe seguir implementando y mejorando el protocolo de Bioseguridad y las medidas de limpieza y desinfección en las instalaciones del IDEA y para todas las personas que laboran en el IDEA.

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 Instituto.

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 la realización de diferentes temas, procesos y actividades 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 clima laboral, 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.

7.1.2. 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

7.1.2.1 Sistema de vigilancia epidemiológica en salud, que incluye:

Seguimiento, evaluación 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 2022, 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 de ingreso, de retiro, de seguimiento y control y de reintegro laboral
- Semana de la salud y campañas permanentes de prevención y promoción de la salud.
- Campañas con la ARL de evaluaciones medicas y seguimiento al estado de salud, tanto física como mental de los servidores.
- Apoyo permanente en consulta psicológica

Con base a los resultados de las evaluaciones médica general se realiza el diagnostico de salud para los servidores en general y con base a los hallazgos identificados más sobresalientes de la evaluación médica general a cada servidor, igualmente se identifica por parte del profesional médico realizar el diagnostico 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

Programa de estilos de vida Saludable:

En el desarrollo de este programa se tiene el objetivo principal de atender la problemática identificada sobre el riesgo osteomuscular en el Instituto, y generar acciones para los servidores en general de una pausa activa, se promueve el ejercicio y movimiento con actividades de corta duración dentro de la jornada laboral

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.

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 de vida saludables y así mismo sensibilizar acerca de la importancia de la salud integral. Así mismo, realizar ejercicios que activen la circulación, disminuyendo la fatiga tanto física como mental y por consiguiente incrementar la productividad.

¿Cuáles 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

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.

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.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica por el virus COVID -19

Se continúa realizando las acciones y procesos que inicialmente se planearon y se analizará otras acciones a seguir, según lo que nos pide la normatividad vigente y las necesidades identificadas a nivel institucional y de los servidores.

Se trata principalmente de generar las acciones necesarias para que se pueda desarrollar de manera normal el desarrollo de las actividades laborales y que se dé la más mínima afectación de los servidores en su salud y en su ambiente de trabajo

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

justificación

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:

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.

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 777 de 2022 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

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 cardiaca 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 diferentes Acciones 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 777 de 02 de Junio de 2021.

Direccionar a examen médico ocupacional, para determinar si presenta restricciones de tipo organizacional de forma temporal dadas las recomendaciones que orienta la Resolución citada.

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 – Dirección de Gestión Humana.

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.

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 está cumpliendo de asistencia al IDEA.

Establecimiento de las reuniones virtuales por medio TEAMS como medio oficial institucional.

Procedimiento para seguir en caso de presentarse un servidor con síntomas de contagio de coronavirus.

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.

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 servido.

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, o sea 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.

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 Secretaria 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.

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.

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

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**.

7.1.2.3 Plan de acciones a realizar entorno al retorno al trabajo y etapa de promoción y prevención del coronavirus-covid-19

Acciones de Comunicación y Divulgación

Se sigue trabajando en la divulgación del protocolo de bioseguridad aprobado para el IDEA con la realización de diferentes acciones:

- ✓ 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 público.

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

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



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 o con apoyo de la ARL. 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

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

7.1.2.3 Acciones de Salud Laboral a desarrollar Plan de Trabajo 2022

- ✓ 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.
- ✓ Definir 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 diario de la verificación del cumplimiento del aforo que se presenta en el Instituto, del personal que ingresa a laborar en las instalaciones del IDEA diariamente

- ✓ Entrega de kit y elementos de bioseguridad a todos los funcionarios.
- ✓ 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

7.3 Desarrollo del Plan de Capacitación del SGSST

Se desarrolla el Plan de capacitación anual, con el acompañamiento de asesores de la ARL Colmena y se trata de entender necesidades en cumplimiento normativo, las necesidades detectadas en diferentes temas y aspectos de seguridad y riesgos a los que estamos expuestos en la entidad y a nivel general.

7.4. DESARROLLO PROCESO GESTIÓN DEL CAMBIO

Se viene desarrollando y están enfocados este año a los siguientes temas, los cuales de igual manera se trabajan con el acompañamiento del líder de Calidad, con lo cual se pretende generar acciones de atención y promoción de la salud y seguridad.

- ✓ 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

7.5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL SGSST

Realización de la Auditoría interna y externa al SGSST

Presentó:

ALPIDIO BETANCUR ZULUAGA
Director Gestión Humana

Aprobó. JULIAN SANTIAGO VASQUEZ ROLDAN
Gerente General