

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | <p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DEL SS-SST</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p> | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 1 |

PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO –SG-SST

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | <p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DEL SS-SST</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p> | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 2 |

CONTENIDO

| | |
|--|---|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. OBJETIVOS | 4 |
| 1.1. OBJETIVO GENERAL..... | 4 |
| 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 4 |
| 2. NORMAS LEGALES | 4 |
| 3. DEFINICIONES | 5 |
| 4. ORGANIZACIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO | 7 |
| 5. RECURSOS | 7 |
| 5.1 HUMANOS | 7 |
| 5.2 FINANCIEROS | 7 |
| 5.3 TÉCNICOS - LOCATIVOS | 7 |
| 6. GENERALIDADES | 8 |
| 7. ANEXOS | 9 |

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | <p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DEL SS-SST</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p> | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 3 |

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se ha caracterizado por ser parte fundamental dentro de una empresa motor que dirige las relaciones interpersonales y el desarrollo de la cooperación, actualmente la gestión del Clima Organizacional es un elemento fundamental a utilizar por las empresas e instituciones en el desarrollo y construcción de ambientes que permitan el fomento de los procesos creativos, teniendo en cuenta su influencia en los comportamientos de los seres humanos en la organización; hay que resaltar la utilidad de gestionarlo de la forma más adecuada para alcanzar las metas de la organización de la mejor forma posible. El Clima Organizacional, es una percepción individual de la institución y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas desarrollen procesos creativos e innovadores; la adecuada gestión gira en un entorno en el cual se puedan tener una mayor identidad con la institución, el trabajo en equipo y motivación para hacer su labor cada vez mejor.

El estrés es un patrón de reacciones específicas e inespecíficas de un organismo ante acontecimientos (estímulos) que alteran el equilibrio y que dañan o sobrepasan la capacidad de superarlos. Esos acontecimientos comprenden un amplio espectro de condiciones externas e internas, que en su globalidad son denominadas como estresores.

Un estresor es un acontecimiento - estímulo que requiere del organismo una reacción adaptativa. La reacción de estrés comprenden múltiples reacciones que ocurren a diferentes niveles: psicológicos, conductuales, emocionales y cognitivos.

Los expertos aseguran que el estrés relacionado con el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad del trabajador para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Cuando el estrés se presenta de forma intensa puede ser el causante de enfermedades físicas y mentales como depresiones, crisis nerviosas y enfermedades cardiovasculares.

En la Gobernación de Arauca, no se ha adoptado una herramienta que mide el clima laboral de la institución aplicada en una batería psicosocial, por lo que el presente trabajo propone la medición del clima laboral; y a su vez, propone unas actividades programadas que se desarrollen en el año en curso para disminuir los efectos del estrés y la desmotivación que fueron los factores de riesgo en la medición de la variable psicosocial, realizadas por la área de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación.

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DEL SS-SST VIGENCIA 2019 | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 4 |

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la protección y mantenimiento la salud física, mental y social de los servidores públicos y trabajadores en general, a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones adecuadas de trabajo, salud y seguridad en la Gobernación de Arauca.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ◆ Identificar los Factores de Riesgo existentes, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud.
- ◆ Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- ◆ Prevenir los daños en la salud de los trabajadores derivados de las condiciones de trabajo.
- ◆ Crear condiciones seguras y de vigilancia que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ◆ Ubicar y mantener al trabajador según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- ◆ Establecer actividades de capacitación orientadas a crear hábitos de auto cuidado y vida saludable, de acuerdo a los factores de riesgo determinados en cada una de las áreas

2. NORMAS LEGALES

| NORMA | DESCRIPCIÓN |
|-------------------------|--|
| Ley 9 de 1979 | Capítulo III |
| Resolución 2400 de 1979 | Vivienda, Higiene y Seguridad establecimientos de trabajo. |

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DEL SS-SST VIGENCIA 2019 | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 5 |

| | |
|-------------------------|---|
| Resolución 614 de 1984 | Bases para la organización de la seguridad y la salud en el País |
| Resolución 2013 de 1986 | Organización y funcionamiento COPASGSST |
| Resolución 1016 de 1989 | Funcionamiento del sistema de gestión de SGSST |
| Resolución 6398 de 1991 | Exámenes de ingreso - Circular 001 de 2003 numeral 7 |
| Resolución 1075 de 1992 | Campañas de Prevención y control del farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo |
| Ley 100 de 1993 | Crea e implementa el Nuevo Sistema de Seguridad Social |
| Ley 1562 del 2012 | Sistema General de Riesgos laborales |
| Decreto 1835 de 1994 | Actividades de alto riesgo Servidores públicos |
| Decreto 1072 del 2015 | E implementación de políticas públicas e instrumentos jurídicos |
| Resolución 2969 de 1999 | Enfermedad laboral |
| Resolución 1401 de 2007 | Investigación de Accidentes de trabajo y Enfermedad laboral |
| Resolución 2346 de 2007 | Evaluaciones médicas Ocupacionales |
| Resolución 2646 de 2008 | Factores de Riesgo Psicosocial - Patologías |
| Resolución 1409 de 2012 | Trabajo Seguro en Alturas |
| Resolución 1918 DE 2009 | Obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos ocupacionales |
| Decreto 2566 de 2009 | Tabla de enfermedades laborales |

3. DEFINICIONES

- ♦ **Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo:** Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | <p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DEL SS-SST</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p> | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 6 |

- ♦ **Política de la seguridad y Salud en el Trabajo:** son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

- ♦ **Factor de riesgo:** Llamado también **peligro**, se define como aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Ejemplo: contacto con el punto de operación de una máquina herramienta; proyección de virutas, contacto o inhalación de gases y vapores.

- ♦ **Riesgo:** Combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico. Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo.

- ♦ **Grado de riesgo (peligrosidad):** Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.

- ♦ **Panorama de factores de riesgo:** Es una herramienta que se utiliza para recoger en forma sistemática la siguiente información: el factor de riesgo, la fuente generadora, el personal expuesto, el tiempo de exposición, las consecuencias y el grado de control de riesgo del factor de riesgo identificado.

- ♦ **Condiciones de trabajo y de salud:** Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.

- ♦ **Accidente de trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, psiquiátrica o una invalidez o la muerte.

- ♦ **Enfermedad laboral:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinado como enfermedad laboral por el gobierno nacional.

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DEL SS-SST VIGENCIA 2019 | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 7 |

- ♦ **Ausentismo:** Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- ♦ **Sistemas de vigilancia epidemiológica:** Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

4. ORGANIZACIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Dentro del organigrama de la empresa se encuentra la Secretaria de General y Desarrollo Institucional, la cual depende directamente de despacho del señor Gobernador. Dentro de esta Secretaría se ubica la coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

5. RECURSOS

5.1 HUMANOS

Para el desarrollo el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo la Gobernación cuenta con un Técnico operativo en seguridad y la salud en el trabajo, quien coordina el sistema, un Profesional Universitario del área de Pensiones, un Profesional especializado del área de Talento Humano. Además, se contrata los servicios Médicos con personal Especializado, con capacidad, competencia e idoneidad como lo exige las normas emanadas del Ministerio de trabajo.

5.2 FINANCIEROS

En el presupuesto de la Secretaria General y Desarrollo Institucional en el rubro **03122019** se asignan recursos para el desarrollo de las actividades de cumplimiento del Plan de trabajo 2019.

5.3 TECNICOS - LOCATIVOS

Se ha asignado, oficina con equipo de cómputo el cual se tiene acceso a internet y a la

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | <p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DEL SS-SST</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p> | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 8 |

red de la Institución, donde se puede consultar documentos, procedimientos y normas relacionados para el buen funcionamiento del Sistema de Gestión, al igual, se utilizan todos los recursos centralizados como salones de capacitación, videobeam y demás para formación y entrenamiento.

6. GENERALIDADES

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene definidas las actividades de acuerdo a los resultados de los siguientes elementos de revisión, estos se definen como entradas de la revisión por la Dirección de Gestión del Talento Humano en la implementación del SG-SST, a continuación se listan los criterios de resultado que se tuvieron como entrada para formular el plan de trabajo:

- Estado actual de la intervención sobre los peligros identificados
- Estado actual y observancia del programa de capacitaciones
- Desempeño en relación a los indicadores de proceso, resultado y estructura de los diferentes programas.
- Estado actual de la investigación de accidentes y enfermedades laborales • Cumplimiento de los planes de acción establecidos
- Nivel de cumplimiento de los requisitos legales
- Ejecución del presupuesto
- Estado de las comunicaciones en la organización
- Implementación del plan de emergencias
- Realización de simulacros
- Estado del cumplimiento de los sistemas de vigilancia epidemiológica
- Análisis del ausentismo laboral y de las acciones derivadas de este
- Estado de la documentación legal y de soporte del SG-SST
- Cumplimiento del plan anual de trabajo del año inmediatamente anterior año 2018
- Evaluación inicial

| | | | |
|---|--|-----------|------------|
|  | <p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DEL SS-SST</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p> | PL6.GTH | 31/01/2019 |
| | | Versión 1 | Página 9 |

- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Resultados de las auditorías internas
- Revisiones por la alta dirección
- Acciones preventivas y correctivas
- Análisis de riesgos y peligros

Igualmente se aclara que El Plan de Trabajo Anual del SG-SST tiene definidas las siguientes variables:

- Metas
- Responsabilidades
- Recursos financieros
- Recursos técnicos
- Personal cualificado
- Cronograma de actividad

7. ANEXOS

PLAN DE TRABAJO SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)