IDENTIFICACIÒN DE LA GESTIÒN DE SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA SEDE PRINCIPAL AÑOS 2020 Y 2021

Trabajo final para optar al título de
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Gladys Gelves Suarez

Iván Darío Beltrán Garavito

ESPECIALIZACIÒN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE SALUD
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
2022

IDENTIFICACIÒN DE LA GESTIÒN DE SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA SEDE PRINCIPAL AÑOS 2020 Y 2021

Trabajo de Grado PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TITULO DE
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

ASESORAS

Ing. Angélica Contreras Científica

Dra. Diana Celis Metodológica

Gladys Gelves Suarez

Iván Darío Beltrán Garavito

ESPECIALIZACIÒN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FACULTAD DE SALUD

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

2022

Agradecimientos

Damos primeramente gracias a Dios y a la Virgen María por permitirnos culminar este logro personal y profesional.

Gracias a nuestros seres queridos quienes con sus valores y principios nos dan la luz cada día para ser mejores profesionales.

Gracias a los docentes de la especialización por su entrega y dedicación.

"El éxito es la suma de pequeños esfuerzos repetidos días tras días"

1. RESUMEN

La monografía realizada denota la importancia de la gestión en salud en las empresas como un pilar fundamental de la promoción y prevención, así como el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Es por ello que el objetivo General es Identificar de la gestión de la salud en el trabajo en personal administrativo de la Universidad de Pamplona sede principal durante los años 2020 -2021, con la finalidad de fortalecer el sistema de SG-SST; para lo cual se aplicó una encuesta de condiciones de salud en el personal administrativo con una muestra de 104, consta de tres ítems principales datos sociodemográficos, sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, condiciones de salud, arrogando los siguientes datos significativos: predomina la edad de 31 a 40 años, sexo femenino, nivel de escolaridad profesionales, antigüedad en la empresa menos de 6 meses,6meses y 1 año, tipo de vinculación Ops, antigüedad en el cargo 2 a 3 años, toda la población trabajadora conoce el SGSST, en un promedio de 25% participaron en actividades, en condiciones de salud predomina el dolor de columna lumbar, dolor de rodillas, dolor de la mano, alteraciones de la visión, con algunas manifestaciones del comportamiento cansancio, dolor de cabeza, dificultad para dormir y aburrimiento, no practican ningún deporte, no hay superación de las dificultades, denota que la población está presentando síntomas de estrés, actividades repetitivas o tareas monótonas, sedentarismo y poca o nula resolución de problemas, es por ello que se hace importante contar con un programa de promoción y prevención dado desde la comunicación organizacional.

2. PALABRAS CLAVES

Prevención, Seguridad y Salud, Gestión de la Salud, Condiciones de Salud, Estándares Mínimos

3. TITULO DE LA INVESTIGACION

IDENTIFICACIÒN DE LA GESTIÒN DE SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA SEDE PRINCIPAL AÑOS 2020 Y 2021

4. Introducción

En el presente trabajo de monografía podemos identificar como actor principal de una empresa el SGSST el cual propicia en los trabajadores mejoras en la calidad de vida laboral, en el ambiente de trabajo, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad, conllevando al aumento de la productividad y eficacia.

Es por ello que se debe conocer las condiciones de salud de los trabajadores para identificar la gestión de la salud como el eje de la promoción y prevención que conlleva a generar programas que desde las diferentes áreas profesionales fortalecen el sistema y el quehacer del especialista en seguridad y salud en el trabajo.

Desde este punto es de vital importancia contar con un PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) que permita visualizar constantemente las mejoras y los indicadores como un proceso lógico y constante dado por etapas, las cuales llevan a programas o sistemas de vigilancia epidemiológica que den cuenta del manejo de las alteraciones o problemas de salud que presenta la población trabajadora y del cual habla el objetivo del SGSST fomentar estilo de vida sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y controlar las perdidas en la empresa.

Es por ello que este trabajo permitió identificar las condiciones de salud de los trabajadores administrativos de la Universidad de Pamplona y desde allí generar una propuesta de trabajo interrelacionado con el SGSST y las estrategias de comunicación organizacional que se puede tener mirado desde la gestión de la salud.

El trabajo está distribuido en un primer capítulo denominado planteamiento del problema, capitulo dos marcos de referencia, capitulo tres marcos metodológicos, capitulo cuarto resultados donde podemos enfatizar en el sedentarismo, problemas de postura o ergonómicos, alteraciones o síntomas de estrés, dificultad para resolver problemas o situaciones difíciles, procesos de inducción, reinducción y cambios constantes de tareas o actividades, capitulo quinto una propuesta

de abordaje como especialista en seguridad y salud en el trabajo que va dirigida a la comunicación organizacional, por ultimo contara con conclusiones y recomendaciones al SGSST las cuales están dadas a programas activos de actividades de actividad física, pausas activas, realización de análisis de puestos de trabajo e implementos adecuados de trabajo (sillas ergonómicas), actividades de clima organizacional y estrategias comunicativas para resolver problemas, entre otras.

Capítulo I

5. Planteamiento del problema

Un buen punto de partida para reflexionar acerca de la relación entre la salud y el trabajo puede encontrarse en los aportes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que ha definido a la salud como la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida. Esta perspectiva no limita la definición de salud a la ausencia de enfermedad, sino que considera también los múltiples ambientes en los que se despliega la actividad humana.

Entre estos, se destacan, a los fines de nuestro análisis; el ambiente laboral, en tanto articulación entre el espacio específico en el que se desarrollan los procesos de trabajo y las relaciones técnicas, sociales y de gestión en los que estos se encuentran insertos.

Las enfermedades laborales tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. Además, pueden tener efectos importantes en las empresas, afectando a la productividad, provocando interrupciones en los procesos de producción, obstaculizando la competitividad y dañando la reputación de las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general.

El Ministerio de Trabajo está realizando una actualización de la Tabla de Enfermedades Laborales, con participación abierta a nivel nacional. Fasecolda recomienda mantener el equilibrio entre el componente técnico-científico y el financiero.

A continuación, se presenta un análisis de las cifras de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales y Muertes por causas relacionadas con el trabajo durante el 2020, donde se denota la tasa de accidentes de trabajo en Colombia para el 2020 fue de 4.4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.

La tasa de AT para este periodo fue de 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores.

La tasa de muertes relacionadas con el trabajo fue de 4,5 eventos por cada 100.000 trabajadores.

Así mismo la Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda, manifiesta que 10.450 enfermedades calificadas se registraron durante el 2018: 3.247 menos que en el 2010, cuando se presentaron 13.697.

Aun cuando la tasa de enfermedad laboral (uno por cada 100 mil trabajadores) disminuyó 24% en los últimos ocho años (2010-2018) pasando de 130.6 a 99.6., es necesario realizar monitorio y estudio sobre las enfermedades laborales en sectores como la educación superior, si se tienen en cuenta que En el 2018: de cada 100 mil trabajadores, a 10.450 enfermedades laborales calificadas se presentaron en 201899.6 les diagnosticaron una enfermedad de origen laboral en Colombia. (Fasecolda, 2109)

En la actualidad, varios países están reformando sus sistemas de salud basados en los valores y principios de la atención primaria de salud para mejorar la prestación de servicios y la eficiencia de costes y para asegurar la equidad. Los debates nacionales sobre las reformas de salud a menudo se tocan con la colaboración insuficiente entre los sectores de salud y trabajo, la organización de servicios preventivos y curativos de salud para las poblaciones de trabajo, y su relación con la atención primaria (Who.Int, 2011).

Según estudio realizado en la segunda encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos y de acuerdo con los objetivos misionales de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad Social, el universo de estudio se focalizó en los trabajadores de los Centros de Trabajo, los que a su vez correspondieron a las diferentes categorías de las actividades económicas.

Adicionalmente y por primera vez, se amplió la población de trabajadores con la encuesta de hogares adaptada de la OISS. Es decir, se consideró un universo adicional que lo conformaron los hogares de las áreas urbanas colombianas, encontrando una distribución por zonas central 26%, oriental 13%, pacifico 13%, amazonas 3%, atlántica 9%, Bogotá 36%, para un total de 10.086.912 de hogares encuestados, 1150 centros de trabajo de los cuales encontramos de 1 a 10 trabajadores una muestra de 963, de 11 a 50 trabajadores una muestra de 127, 51 a 200 trabajadores una muestra de 28, más de 200 una muestra de 12, en referencia a esta segunda encuesta se puede visualizar que el riesgo más participativo fue el clase I con un porcentaje de 47.1, seguido de aquellos que no reportaron riesgo un 14.7%.

Es por ello que los riesgos predominantes en la segunda encuesta son riesgo físico se presentó en proporciones que van del 4.1% (presiones atmosféricas anormales) al 14.9% (temperatura no confortable), mientras que los químicos las proporciones variaron entre el 8.1% (humo de cigarrillo) y el 18.9% (polvos o humos), seguidos riesgo eléctrico, poco recurso humano para el volumen de trabajo, temperaturas no confortables, ruido y vibración, entre los de mayor frecuencia.

En cuanto a daños en la salud, la segunda encuesta arrojó que los empleadores reportaron que el 85,4% (523.663) de las empresas, no se ha presentado ningún accidente durante los últimos 12 meses; en el 14,6% (89.589) de las empresas si se han presentados accidentes y, de 229, no se tuvo respuesta. De las empresas en donde ocurrieron accidentes de trabajo, en el 43% de ellas ocurrió un accidente; 2 accidentes de trabajo en el 30%; 6 en el 9.4% y 3 en el 4.9%.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores de Función Pública quienes con su compromiso de autocuidado en salud y el firme apoyo de la entidad posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir que propenden por impedir la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad laboral; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la entidad, sean éstos materiales, equipos e instalaciones.

De esta manera todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño o actividad, deben contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo, no solo porque proteger la salud de los trabajadores es un deber moral, sino también, porque constituye una obligación legal señalada por varias normas jurídica de imperativo cumplimiento. Además, un buen programa contribuye a mejorar la productividad de las empresas y reportar beneficios múltiples, por lo que es importante entrar a revisar e identificar los elementos de la gestión en salud en el trabajo en la Universidad de Pamplona, como entidad importante en la ciudad.

Así las cosas, es importante mencionar que, según la OIT en su orden las enfermedades más frecuentes en el trabajo según estimaciones, se encuentran las enfermedades del sistema circulatorio (31 por ciento), los cánceres de origen profesional (26 por ciento) y las enfermedades respiratorias (17 por ciento) representan cerca de tres cuartas partes de todas las muertes relacionadas con el trabajo. Las enfermedades provocan la mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo (2,4 millones, a saber, el 86,3 por ciento), frente a los accidentes del trabajo mortales (que representan el 13,7 restante). Juntos, suman entre el 5 y el 7 por ciento de las muertes en el

mundo (Christopher y Murray, 2016; OIT, 2016; Murray y López, 1996). (Organización Internacional del Trabajo OIT I., 2019).

Los daños para la salud van más allá de las trágicas consecuencias inmediatas en el incremento de la mortalidad esperada, el estado de salud física y emocional o la prueba de estrés de los sistemas sanitarios que ha supuesto esta crisis. Los daños se proyectan en un futuro a medio y largo plazo, en la esfera de las personas por los efectos crónicos, que ya se están identificando, y en la esfera social por el incremento del riesgo de pobreza que, sin lugar a dudas, constituye el determinante de la salud más relevante.

5.1. **PREGUNTA PROBLEMA**

¿Cuáles son las condiciones de salud que presentan los trabajadores administrativos de la Universidad de Pamplona sede principal durante los años 2020 y 2021, que afecta el proceso de seguridad y salud en el trabajo?

6. Justificación

El perfeccionamiento de la gestión de la salud en el trabajo en las organizaciones es un elemento de gran importancia para lograr los niveles de calidad y productividad requeridos en los momentos actuales de un mundo globalizado (Erazo y Rodríguez, 2016), con base a esto, se describe la importancia de evaluar todos aquellos aspectos relacionados con la SST de una empresa, buscando el beneficio de todas las partes interesadas, involucrando de forma integral todos los niveles de la entidad.

Por esta razón la optimización continua y sostenible de las condiciones de trabajo repercute positivamente en los resultados de la empresa, en términos de un mejor control de los riesgos laborales, menor siniestralidad, menor ausentismo, mejor salud y mayor satisfacción del trabajador, mayor compromiso e implicación de este con la empresa y, por tanto, mayor productividad y competitividad (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

De esta manera la Universidad, ubicada dentro del sector educación, tiene la obligación de manera imperativa de diseñar, implementar y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST), requeridos por el Decreto 1072 del 2015, la Ley 1562 y la Resolución 0312 la cual reglamenta a nivel país y la hace de obligatorio cumplimiento, dado que la organización gerencial en todas las empresas, debe estar dirigida a lograr el máximo rendimiento de los recursos con que cuenta, en especial con el recurso humano, su protección frente a las contingencias y riesgos de carácter laboral.

Así mismo, el evaluar la Seguridad y Salud en el trabajo contribuye a una detección oportuna de las falencias en el tema de condiciones de salud , su corrección genera una mejora continua y una disminución de los riesgos que existen en las empresas de otros países y Colombia, se enfocan principalmente en la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales con la consecuente disminución de costes, se mejoran las condiciones de trabajo, la imagen pública, se optimizan procesos, y se aprovechan los recursos.

Para muchas organizaciones no puede ser rentable un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo porque se ve desde un punto de vista cuantitativo, sin embargo, le da una ventaja competitiva, lo cual es razonable y sustentable. Al diseñar un instrumento de diagnóstico de condiciones de salud para las organizaciones ayudará a, mitigar los riesgos que se puedan presentar en el trabajo diario, para esto se proveerá de herramientas necesarias que ayuden en la identificación, evaluación, control de las condiciones de salud y se tomen a tiempo medidas preventivas.

Además, asegura un personal calificado y motivado por el interés de la organización hacia su seguridad y salud en cada uno de los puestos de trabajo. Al tener una buena gestión del sistema se reducirá el tiempo que se pueda interrumpir en el trabajo diario, mediante un control permanente y reducción de accidentes.

Cuando las organizaciones toman conciencia y se comprometen realmente por gestionar sus recursos apropiadamente siendo constantes , responsables con la seguridad y salud en el trabajo, podría traer resultados positivos cualitativamente, razón por la cual la imagen empresarial será

favorable, y cuantitativamente también porque se transforma en incremento de ventas para empresas comerciales o incremento de servicio, pero más allá de lo financiero se debe considerar ser éticamente responsables con la seguridad y salud de los trabajadores.

Es necesario entender que el cuidado y preservación de la salud en los trabajadores es un factor clave para el incremento de la productividad, la sostenibilidad del trabajo realizado y el bienestar de todos sus empleados, promoviendo los estilos de vida saludable y aportando a los perfiles epidemiológicos de los trabajadores.

Por otro lado, para un país en desarrollo como Colombia, es fundamental conocer y analizar la problemática y realidad del mercado laboral, de forma tal que se refuerce el engranaje que gira en torno a las actividades sectoriales de la economía.

De esta manera, la problemática creada por los factores psicosocial y físicos que afectan a la población trabajadora es mayor y los efectos de esto se patentizan en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en sus circunstancias de salud, así mismo los costos que involucran para el sistema de seguridad social y para la productividad de las personas y de las organizaciones.

Por otro lado, la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores son fundamentales para las empresas en términos de productividad, sostenibilidad y competitividad, para el contexto personal y familiar de los trabajadores y para la economía en General (Organización Internacional del Trabajo OIT S., 2003)

La Ley 1562 de 2012 estableció que todos los trabajadores afiliados al Sistema que producto de su actividad laboral sufran un accidente de trabajo o sean diagnosticados con una enfermedad laboral, tienen derecho al reconocimiento de prestaciones económicas(pensiones de invalidez debido a pérdida de la capacidad laboral superior al 50% o indemnizaciones por invalidez parcial permanente), y prestaciones asistenciales (relacionadas con atención médica, quirúrgica, medicamentos, rehabilitación, etc.).

De la misma manera es necesario concientizarse que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio del trabajo, 2020)

El profesional en seguridad y salud en el trabajo tienen como función desde el área de gestión humana en el acompañamiento a los procesos de salud en el trabajo desde las acciones de promoción y prevención articuladas a la normatividad colombiana en lo que respecta a Seguridad y Salud en el Trabajo, la participación en la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas.

Es importante seguir generando movimientos para conectar la academia con las organizaciones para facilitar la realización de investigación inter y multidisciplinario que puede favorecer el impacto de los hallazgos en entidades como la Universidad de Pamplona que fortalezca el tema de condiciones de salud de los trabajadores y se fomenten las estrategias de promoción y prevención en salud laboral, lo que se reflejará en la productividad de todas sus actividades, la disminución de los accidentes laborales y la mitigación del riesgo.

7. Objetivos

7.1. Objetivo general

Identificar de la gestión de la salud en el trabajo en personal administrativo de la Universidad de Pamplona sede principal durante los años 2020 y 2021, con la finalidad de fortalecer el sistema de SG-SST.

7.2. Objetivos Específicos

1. Caracterizar la población objeto de estudio a través del perfil sociodemográfico de la población Trabajadora del área administrativa de la Universidad de Pamplona
2. Determinar las condiciones de salud de la población objeto de estudio.
3. Priorizar los factores que más inciden en la gestión de la salud de la población trabajadora objeto de estudio.
4. Establecer acciones y actividades de promoción y prevención de los trabajadores administrativos de la Universidad de Pamplona sede principal.

Capítulo II

8. Marco de referencia

8.1 Antecedentes investigativos

Con respecto al tema, encontramos varios autores que, con sus investigaciones nos dieron luces para desarrollar la presente investigación. Dentro de ellos, encontramos a:

Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán, con su artículo "Salud en el trabajo" (2012), El presente trabajo, titulado "Salud en el trabajo" se realizó mediante una revisión teórica, para lo cual se hizo una selección, organización, sistematización y análisis de un acervo de documentos electrónicos y textos que comprendieran este tema. Hoy las organizaciones dan un importante lugar a sus colaboradores, puesto que ellos son fuente de ventaja competitiva, un medio para lograrlo es el mantenimiento de óptimos niveles de salud; el desafío es promover a organizaciones saludables que generen bienestar y calidad de vida; desde esa perspectiva, se muestra la importancia de la salud en el trabajo y en la productividad de la organización, se abordan además los conceptos de ser humano en la organización, promoción de la salud y en el lugar de trabajo, legislación en salud laboral, riesgo psicosocial e instrumentos que evalúan el riesgo psicosocial y los riesgos fisiológicos. (Matabanchoy, 2012). Aporte a la propuesta este dado en el marco teórico y conceptual para poder determinar la línea de tiempo de la salud en el trabajo.

Alba Caro V y otros (2011), de la Universidad de Antioquia con el título: ‘Relación entre las condiciones de trabajo y el estado de salud de la población trabajadora afiliada al sistema general de Riesgos profesionales de Colombia’, su objetivo principal es analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el estado de salud a partir de los datos de la I Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales de Colombia. Aporte a la propuesta fue determinado para el planteamiento del problema con datos estadísticos vigentes y a su vez con aspectos relevantes para la construcción de la justificación.

Otra investigación importante es “Principales factores que afectan a los trabajadores de la salud”, de Rina J. Vera-Nicola e Isabel M. Guales-Dumes (2017), de la Uniroja, publicado en la revista Domo de las Ciencias, Vol. 3, núm. 2. El propósito de este artículo es plantear la necesidad de mayor compromiso e involucramiento en el tratamiento de los riesgos a lo que están inmersos todas las personas que laboran en el sector de la salud pública, no bastan las leyes, reglamentos, procedimientos si no un buen sistema de vigilancia y registro de los accidentes y enfermedades profesionales que permita identificar y mejorar las condiciones laborales y seguridad del personal. Por tal motivo se han considerado los postulados de varios autores, así como los debates de organizaciones internacionales en tema de riesgo social y laboral, igualmente se presentan los aportes de la epidemiología en riesgo laboral (Vera & Guales, 2017). Aporte a la propuesta de investigación está dada por datos estadísticos y así mismo como aspectos de procedimiento y proceso de la realización del oficio pueden afectar la salud del trabajador en el puesto del trabajo.

También se encuentra el artículo “Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones” (Revista Academia & Derecho, Año 8, N° 14, 2017, pp. 155-176), El presente documento ha sido elaborado para apoyar la capacitación de trabajadores y trabajadoras en los temas centrales de la salud laboral. Los contenidos se tratan con un enfoque que destaca el carácter integral del concepto de salud, entendido como un bienestar en todos los planos de la vida de los sujetos y el carácter a la vez positivo y riesgoso que tiene el trabajo para la salud, entendido como actividad que permite la vida social y el desarrollo de los individuos en el cual no es ético que se ponga en riesgo la salud. (Parra, 2003) Aporte a la propuesta de investigación está dado al último capítulo de actividades de promoción y prevención de la salud, así como actividades sociales e individuales.

El documento “Gestión de la seguridad y Salud laboral en las PYMES” intenta ser un manual básico informativo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, este manual de Gestión de la Seguridad y Salud laboral en las PYMES, ha sido elaborado por el equipo técnico de la OISS y tiene como objetivo potenciar e incentivar el desarrollo de políticas preventivas tendentes a reducir la siniestralidad laboral en la Región, que como es conocido presenta indicadores muy negativos. El otro objetivo que se establece es la prevención de riesgos laborales en la pequeña empresa y pone de manifiesto la necesidad de incorporar estos parámetros a la gestión empresarial diaria (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019) Aporte a la propuesta de investigación fue hacia el marco de referencia y aspectos metodológicos.

De igual manera, se expone la tesis titulada: Diseño del sistema del SG-SST bajo la normatividad vigente, para una empresa de servicios gremiales sin ánimo de lucro en la ciudad de Cartagena, Colombia (2021) de la Universidad ECCI; Se aborda la temática del diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las empresas en todo el territorio nacional es un gran desafío para mantener la salud de los empleados en el ambiente laboral. según parámetros predeterminados, utilizando la información adquirida gracias a fuentes primarias y secundarias, con este proyecto se hace énfasis en que el factor más importante en cualquier empresa son las personas y el campo de estudio al respecto es muy amplio e interesante y nos brindó gran material para poder aportar y enriquecer la calidad de vida laboral de todo empleado de cualquier organización, para lograr los objetivos propuestos aplicamos el modelo de Nonaka y Takeuchi (Castillo, 2017) Aporte a la propuesta se dio al marco de referencia, justificación y planteamiento del problema dando soporte teórico y estadístico.

8.2. Bases teóricas

Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria ya que el hombre buscaba sobrevivir a su entorno habitacional por las condiciones inseguras que se presentaban. Pero fue en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge debido que en Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: De Morbuis Artificum Diatriba, cuyos

estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo (Martínez, 2019)

En América latina, más específicamente en Estados Unidos quien hace parte de un grupo de 15 países certificadores, donde además están países de Europa y Asia reunieron para crear la primera norma para la certificación de un sistema de seguridad y salud ocupacional que tuviera un alcance global (Martinez, 2019)

Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo en Colombia ha estado reglamentada desde sus inicios desde decretos, resoluciones, leyes, convenios, normas de las cuales muchas han sido derogadas y otras aún siguen vigentes, esto con el fin de brindar seguridad a los trabajadores de todas las organizaciones públicas y privadas en Colombia, asegurando un bienestar físico, social y psicológico en el ambiente laboral (Martinez, 2019).

El Ministerio de trabajo en Colombia basado en las políticas de protección de los trabajadores, desarrolló y estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), disciplina que debe ser ejecutada por todos los empleadores y consiste en prevenir lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de trabajo, el sistema se basa en el mejoramiento continuo incorporando la política, la planificación, la aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con la finalidad de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan impactar en la seguridad y la salud del ámbito laboral.

El SG-SST se aplica a todos los empleadores públicos y privados, de igual manera, a los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión y administrativos. También cobija las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, agremiaciones y asociaciones que vinculan trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral

La salud.

La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados.

En su sentido más general, debe tender a: · el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; · la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; · la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud; · la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales; · la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos. En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona". (Organización Internacional del Trabajo OIT I., 2019)

Así las cosas, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

Aspectos destacados relacionados con esta definición:

• Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud.

• Integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico.

• Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes.

De esta manera, la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan (Organización Internacional del Trabajo OIT S., 2003)

A menudo es difícil determinar la causa de las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros motivos por el período de latencia (es decir, el hecho de que pueden pasar años antes de que la enfermedad produzca un efecto patente en la salud del trabajador). Cuando se detecta la enfermedad, puede ser demasiado tarde para tratarla o para determinar a qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos (Organización Internacional del Trabajo OIT S., 2003)

Otros factores, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del personal (p. ej., fumar o ingerir bebidas alcohólicas) agravan aún más la dificultad de vincular las exposiciones acaecidas en el lugar de trabajo a la aparición de una enfermedad. Aunque hoy día se conocen mejor que anteriormente algunos riesgos laborales, todos los años aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la comunidad.

Estos riesgos nuevos y desconocidos constituyen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los instructores y los científicos, es decir, para todos quienes se ocupan de la salud de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de riesgo tienen en el medio ambiente (Organización Internacional del Trabajo OIT S., 2003)

Condiciones de trabajo.

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019)

Cuando hablamos de salud laboral y, por lo tanto, de salud en el trabajo, no pueden olvidarse las condiciones en que se realiza el empleo, formal e informal, así como el modo en que se presta el trabajo asalariado (los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble

jornada...). Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019)

Relación del trabajo con la salud

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos (Organización Internacional del Trabajo OIT I., 2019)

El modelo conceptual de causalidad en la salud, propone de manifiesto la relación de salud que asume las personas que realizan su trabajo, y como resultado de la interacción entre múltiples determinantes abordados desde los niveles de análisis sistémico, social, individual y biológico (Meza Benavides et al, 2011).

Al enfatizar la correlación existente entre la condición laboral y la salud del trabajador, puede inferirse que algunas condiciones como un ambiente y clima organizacional óptimos, garantías contractuales, factores ambientales y diseños apropiados de los puestos de trabajo, son factores que influyen positivamente en la salud, el desempeño ocupacional y las actividades extra laborales, específicamente las relacionadas con el entorno socio familiar (OMS., 2017) (Cacua, Carvajal, & Hernández, 2016)

Enfermedades laborales

En cada país la consideración de Enfermedad laboral varía considerablemente, pero de forma general podemos indicar que, enfermedad laboral es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que ejerce sus labores, y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019).

En algunos países como por ejemplo España, República Dominicana, Brasil, Colombia, entre otros, complementan esta definición con un cuadro o listado, relacionando la enfermedad con una ocupación y un agente causal, haciendo imprescindible dicha interrelación para considerar una patología como enfermedad profesional. La enfermedad laboral se diferencia del accidente de trabajo en que esta se contrae, normalmente, de manera lenta y progresiva (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019)

Enfermedad del trabajo o derivada del trabajo. La denominación presentada en este apartado, se refiere a aquellas patologías que no siendo consideradas enfermedades laborales tiene una relación epidemiológica con la actividad laboral., o bien la patología influida por el trabajo, pero no determinada por él. Igualmente, la normativa laboral en cada Estado puede asimilar o no este tipo de patologías a Enfermedades laborales o excluirlas del ámbito del trabajo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019)

Los factores de riesgo en la salud laboral

Riesgo laboral. La posibilidad de causar daño a la salud del trabajador que "Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente¨ (Cabaleiro, 2010) (Vera & Guales, 2017)

Por esta razón, la Organización Internacional del Trabajo, (2003) propone que se realice un manejo efectivo de los riesgos laborales, además indica que : ¨…el derecho a una seguridad y salud en el ambiente de trabajo, es respetada a todos los niveles, donde gobiernos, empleadores y trabajadores activamente participan en la promoción de la seguridad y salud en el ambiente laboral¨, en tal sentido la seguridad y salud del trabajo es una responsabilidad que debe ser compartida entre gobiernos, empleadores, trabajadores y organizaciones en promoción de una cultura de prevención, protección social y condiciones de trabajo saludables.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919 dispuso específicamente que el trabajador debe protegérselo de las enfermedades sean o no laborales, y de los accidentes relacionados con el trabajo, como principio elemental de la justicia social, con un enfoque sistemático de gestión de seguridad y salud del trabajo que tiene como objetivo la prevención de la seguridad y salud, mediante la sensibilización, capacitación e información, fomentando condiciones y ambientes de trabajo decentes, seguros y saludables. Tanto los costos humanos como económicos de los accidentes y enfermedades laborales son enormes e incalculables.

Por ello, la OIT cree firmemente en que los accidentes del trabajo y enfermedades laborales deben ser prevenidos. Es así que el verdadero éxito se podrá alcanzar realizando un trabajo positivo y comprometido de todos los actores que tiene que ver con la gestión de la prevención de accidentes y enfermedades (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

Mediante la Resolución 2646 (Colombia, Ministerio de la Protección Social, 2008), la legislación de Seguridad y salud en el Trabajo colombiana caracterizó los factores determinantes de las condiciones psicosociales de trabajo en tres grupos a saber: organizacional, extra laboral e individual; partiendo de esta claridad, se analizan los factores que condicionan el desempeño laboral e influyen, positiva o negativamente en su comportamiento dentro del sitio de trabajo (Guerrero, Amel y Canedo, 2004). Factores externos: son aquellos que condicionan el escenario y las situaciones del lugar de trabajo e incluyen en su orden: · Características arquitectónicas y ambientales: hacen referencia a las características propias de la edificación o espacios físicos y los elementos del ambiente incluido; entre ellas se destacan el microclima, la iluminación, nivel de aseo general, control de residuos, disponibilidad y adecuación de suministros generales, entre otros (Cacua, Carvajal, & Hernández, 2016)

Es necesario decir que, al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar

mental y físico del trabajador. Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades (Leyton, 2018)

8.3. Marco legal

Con respecto a la educación superior podemos citar que dentro de la normatividad vigente para el sector se destaca:

• Ley 115 de 1994. Por medio de la cual se expide la Ley General de Educación

• Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

• Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

El Programa de Salud Ocupacional, denominado a partir de la Ley 1562 de 2012 como “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, busca con la participación de varias disciplinas y con el compromiso activo de todos los niveles de la organización, optimizar las condiciones de trabajo y de salud, de la población trabajadora mediante acciones coordinadas de promoción de estilos de trabajo y vida saludables, la prevención y el control de los factores de riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la eficiencia del Ministerio

• Decreto único reglamentario 1075 de 2015 que compila y ordena toda la normatividad del sector educativo, simplificando la normatividad educativa vigente en Colombia

SG-SST

Con respecto al sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo tenemos que en este marco legal se puede mencionar el Decreto 1072 de 2015 único reglamentario del sector laboral, en el cual en el artículo2.2.4.12 en el desarrollo de programas y acciones de prevención, capitulo 2 sección 1 articulo 2.2.4.2.2.17 La obligaciones de las ARL en referencia a la gestión de la salud contempladas en los ítems 4,5 y 6, articulo 2.2.4.2.2.18 lo correspondiente a exámenes médicos ocupacionales, articulo 2.2.4.2.2.19 todo lo relacionado actividades de promoción y prevención que le corresponden a la ARL, articulo 2.2.4.2.2.21 ítems 1. Las actividades de salud de las ARL estarán sujetas a inspección, vigilancia y control de la superintendencia de salud. (SG-SST). (Ballestas y Gómez, 2016).

Los estándares mínimos para todo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, definidos por el Ministerio del Trabajo, dependen del número de trabajadores de cada organización y la clasificación de los riesgos laborales (I, II, III, IV y V) de los mismos.

El SG-SST capítulo 6 articulo 2.2.4.6.2 ítems 1. Acción correctiva, ítems 2. acción de mejora. Ítems 3. Acción preventiva, ítems 8. Auto reporte (sic) de condiciones de trabajo y salud, ítems 10. Ciclo PHVA, ítems 11. Condiciones de salud, ítems 13. Descripción sociodemográfica, así mismo el artículo 2.2.4.6.21 indicadores de evaluación ítems 5 hace referencia a la evaluación de condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores, ítems 6 del mismo artículo contempla la

ejecución de acciones de prevención, corrección y mejora, todos estos aspectos relacionados con la investigación planteada.

Otros aspectos jurisprudenciales que tienen una relación secundaria al tema de condiciones de salud Resolución Numero 1401 de 2007 (mayo 14) Ministerio de la Protección Social por la cual se reglamenta el reporte, registro e investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares. Artículo 2°. Objeto. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

También se puede mencionar la normatividad general de la legislación de Riesgos laborales según el Decreto Ley 1295 de 1994, en donde se establecen las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de

los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que puedan ocurrirles como consecuencia de las actividades que realizan. (Ballestas y Gómez, 2016).

NÚMERO DE LA RESOLUCIÓN	EN QUE CONSISTE
RESOLUCION 2346 DEL 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
DECRETO 884 DEL 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
DECRETO 052 DE 2017 SG-SST	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
RESOLUCIÓN 046 DE 2015.	Reglamenta la organización y funcionamiento de los COPASST
RESOLUCIÓN 6045 DE 2014	- Plan Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo. adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. Si bien la norma es del 2014, se les informa que la misma apenas fue publicada el día 18 de agosto de 2016 en el Diario Oficial edición No. 49.969, por lo que su vigencia comienza a partir de esta última fecha.
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Haciendo hincapié en los indicadores de capacitación, evaluaciones medicas ocupacionales, descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud, actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud, restricciones y recomendaciones médicas laborales.

RESOLUCIÓN 754 DE 2021	Por el cual se cumple los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

NTC ISO 45001. Brindan a las organizaciones los elementos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) eficaz, para que se puedan integrar a otros requisitos de gestión y ayuden a las organizaciones a lograr objetivos de SGSST, además de los económicos.

Estas normas y marco legal sirven como soporte a la monografía desde la especialización en seguridad y salud en el trabajo en su eje primordial de condiciones de salud mirado desde la educación en salud.

8.4. Marco conceptual

Ausentismo: número de horas programadas que se dejan de trabajar como consecuencia de una enfermedad o accidente.

Condiciones de salud: factores de riesgo del ambiente social, laboral y familiar de las condiciones sociales, económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influye en la salud mental, física y psíquica del trabajador.

Condiciones de trabajo: conjunto de condiciones de la tarea, entorno, organización del trabajo las cuales interactúan produciendo alteraciones o aspectos positivos que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

Programa de vigilancia epidemiológica: conjunto de acciones y metodología que permiten estudiar, identificar, valorar y controlar el factor de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud.

Salud: completo bienestar físico, mental, social y psíquico

Trabajo: actividad vital del hombre que permite una remuneración y autorrealización

Descripción sociodemográfica: perfil de la población trabajadora que me permite identificar datos sociales, personales, laborales del trabajador tales como edad, sexo, estado civil, escolaridad, antigüedad en la empresa y cargo entre otros.

Mejora continua: proceso recurrente y constante que me permite visualizar las dificultades y actuar de inmediato.

8.5. Marco contextual

Reseña histórica

La Universidad de Pamplona nació en 1960, como una institución privada, bajo el liderazgo del presbítero, José Rafael Faría Bermúdez. En 1970 fue convertida en Universidad Pública de orden departamental, mediante el decreto No 0553 del 5 de agosto de 1970 y en 1971 el Ministerio de Educación Nacional la facultó para otorgar títulos profesionales según Decreto No. 1550 del 13 de agosto.

Durante los años sesenta y setenta, la Universidad creció en la línea de formación de licenciados, en la mayoría de las áreas que debían ser atendidas en el sistema educativo: Matemáticas, Química,

Biología, Ciencias Sociales, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas Extranjeros, español – Literatura y Educación Física.

En los años ochenta la institución dio el salto hacia la formación profesional en otros campos del saber, etapa que inició a finales de esa década con el Programa de Tecnología de Alimentos.

Posteriormente en los años noventa fueron creados en los campos de las Ciencias Naturales y Tecnológicas, los Programas de Microbiología con énfasis en Alimentos, las Ingenierías de Alimentos y Electrónica y la Tecnología en Saneamiento Ambiental. En el campo de la Ciencias Socioeconómicas, el programa de Administración de Sistemas, inicialmente como tecnología y luego a nivel profesional.

El Proyecto Institucional de la Universidad, su carta de navegación, expresa el espíritu abierto y democrático que la caracteriza, y su compromiso con el desarrollo regional y nacional; lo mismo, en sus estrategias se proyecta la dinámica organizacional, administrativa y operativa mediante la cual logra la eficiencia en el cumplimiento de sus propósitos académicos, sociales y productivos.

De acuerdo con la Ley Nº 30 de 1992, la Universidad de Pamplona se identifica como una entidad de régimen especial, con autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, personería jurídica y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional.

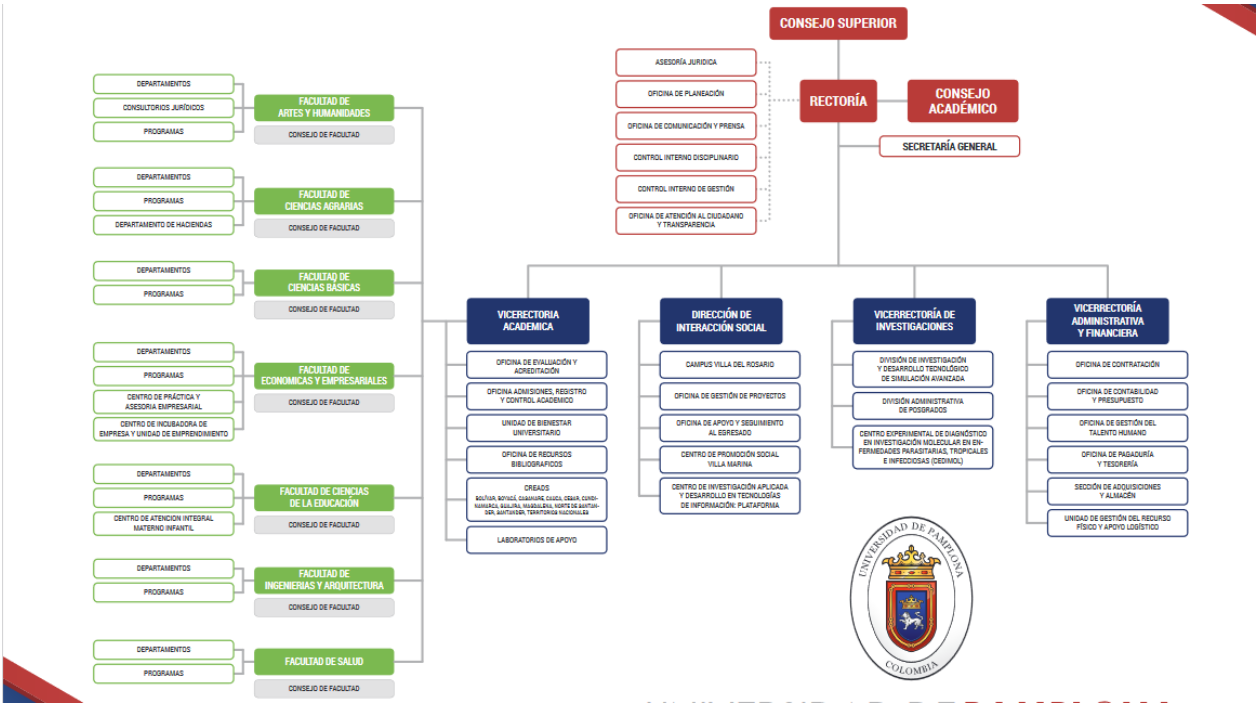
Misión

La Universidad de Pamplona como institución pública de orden departamental, asume su compromiso social educativo con las nuevas generaciones, a partir del desarrollo de las funciones de docencia, investigación y extensión, fomentando la creación de conocimiento soportada en la innovación científica y tecnológica, la promoción de la cultura, las artes y las humanidades, con una vocación de liderazgo, calidad y excelencia que impulsa la paz y el desarrollo de las regiones con responsabilidad social y ambiental.

Visión

La Universidad de Pamplona para el 2030, será reconocida como una institución de alta calidad con impacto regional, nacional e internacional, por su liderazgo en los procesos académicos, de investigación y extensión soportados en el desarrollo social y tecnológico y por el desempeño de sus egresados en el medio laboral.

Organigrama



Fuente: www.unipamplona.edu.co

8.6. Variables

VARIABLE	INDICADOR	SUBINDICADOR
SOCIODEMOGRAFICA	Datos personales Nombre Correo Edad:	 menor de 18 20 a 30 años 31 a 40 años 41 a 50 años

		51 a 60 años
		61 años en adelante
	Sexo	Femenino
		Masculino
		Sin definir
	estatura	Menos o igual a 150cm
		Entre 1, 51 cm a 1, 70cm
		Entre 1, 71 cm a 1, 90cm
		Entre 1, 91 cm a 2, 10 cm
		Mayor de 2, 12 cm
	peso	Menor o igual a 40kg
		Entre 41 kg y 690 kg
		Entre 81kg y 100 kg
		Entre 101 kg y 120 kg
		Mayor a 120 kg
	estado civil	Casado
		Soltero
		Unión libre
		Noviazgo
		Divorciado
		Viudo
		Otro
	Número de hijos	1 a 2
		3 a 4
		5 a 6
		Más de 6
		Ninguno

	Número de personas a cargo	1 a 2 3 a 4 5 a 6 7 a 8 Más de 6 Ninguno
	Nivel de escolaridad	Primaria Bachillerato Técnico Tecnólogo Profesional Especialista Magister Doctor Otra
	Tipo de vivienda	Propia Arrendada Familiar Otro
	Ingreso mensual	Menos de 1 smvl 1 smvl Entre 1 y 2 smvl 2 smvl Entre 2 y 3 smvl Más de 3 smvl
	Antigüedad en la empresa	Menos de 6 meses 6 meses y un año

	Tipo de vinculación **Antigüedad en el cargo**	2 a 3 años 4 a 5 años 6 a 7 años 8 años o mas Planta Periodo Ops Otro Menos de 6 meses 6 meses y 1 año 2 a 3 años 4 a 5 años 6 a 7 años 8 años o mas
SISTEMA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conocimiento del SGSST Participación en actividades del SGSST Actividades en las cuales ha participado	**Si** **No** **Si** **No** Capacitaciones Entrenamiento Tamizaje Talleres Jornadas de sensibilización Jornadas de vacunación Actividades lúdicas, recreativas, culturales con énfasis en SST

	Manera en la que fue la participación	Otra Ninguna Virtual Presencial No ha participado otro
CONDICIONES DE SALUD	estado de salud	Eps Diagnóstico de enfermedad Incapacidades Tiempo de la incapacidad Ha sufrido fracturas Padecimiento de enfermedades de los sistemas Síntomas Enfermedades que ha padecido Como considera el estado de salud Ha sufrido covid-19 Esquema de vacunación Cual biológico aplico Personas con riesgo en su familia Diagnostico alguna enfermedad inmunológica

	condiciones de trabajo	Diagnosticado alguna enfermedad del sistema nervioso Postura de trabajo Ha tenido problemas de columna Consumo de sustancias psicoactivas Con que frecuencia consume Síntomas de estrés ocupacional Manifestaciones de comportamiento Utilización del tiempo libre Fuera del trabajo que actividad deportiva realiza Cual deporte practica Frecuencia de realización Ha sido diagnosticado por obesidad Ha sido diagnosticado por sobre peso Asistencia a programa nutricional Toma algún medicamento Se ha sentido juzgado

		Ha sentido que es capaz de tomar decisiones Ha disfrutado de las actividades diarias Ha sido capaz de enfrentar los problemas Se siente feliz Ha sentido que supera las dificultades Se ha sentido alegre y de buen humor Se ha despertado fresco y relajado Ha sufrido algún accidente laboral Consecuencia del accidente

Fuente: Gelves, Beltrán, 2022

Capítulo III

9. Metodología

9.1 Enfoque de investigación

La investigación se planteó desde un abordaje cuantitativo, Según Sampieri R. et al (2004), el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, la presente investigación de carácter descriptivo y de corte transversal. Por cuanto se realizó un análisis de las variables sociodemográficas de la población de trabajadores la Universidad de Pamplona, así mismo se realizó la identificación de las condiciones de salud en las cuales se encuentra inmersa dicha población y se analizó el estado de salud en el trabajo a través de un cuestionario que nos arrojó datos numéricos, descriptivos y en un tiempo determinado.

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado.

9.2. Tipo de la Investigación

Según Tamayo y Tamayo (2013, p. 52), el tipo de investigación es determinada de acuerdo con la naturaleza del problema planteado, los objetivos a lograr y la disponibilidad de recursos, constituyéndose en las directrices ejecutorias de la misma.

De acuerdo al nivel de profundidad podemos determinar que la investigación realizada es de tipo descriptivo donde se Realiza un análisis de la realidad por medio de una serie de parámetros. Esta investigación no se pregunta por qué sucede y solo se interesa por lo que sucede.

9.3. diseño de investigación

El diseño de investigación que se ejecutará será no experimental según (Sampieri, 2014) son Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Lo cual en esta investigación se relaciona con el tipo de investigación descriptivo y el tiempo de ejecución, como la variable determinada.

9.4. Población Objeto

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La población sujeta a investigación corresponde a los empleados de planta y con contrato de prestación de servicios (OPS) de la Universidad de Pamplona específicamente del área administrativa; con un total de 100 personas.

SECCIÓN O ÁREA	NÚMERO DE TRABAJADORES	CARACTERÍSTICAS
Oficina de comunicación y prensa	23	3 planta 20 Ops
Oficina de recursos físicos	10	5 planta 5 Ops
Vicerrectoría de Investigaciones	17	5 planta 12 Ops
Bienestar Universitario	20	2 planta 18 Ops
Jurídica	10	1 planta 9 Ops
Presupuesto	20	3 planta 17 Ops
Total	**100**	

9.5. Muestra

según (Sampieri, 2014), define la muestra como un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

Según Arias (2006, p. 83) el muestreo probabilístico es aquel donde se conoce la probabilidad de cada elemento para integrar la muestra.

Para la muestra, se calculó a través de esta fórmula:

Tamaño de Muestra = N*Z2 * (p) * (1-p) / c2

Dónde: Z = Nivel de confianza (95%)

- p = 50%
- q=50%
- c = Margen de error (5 %)

$$\frac{100(1,96)2*0,50*(0,50)}{(0,05)2} = 96,04/0,0025 = 38,42$$

Por lo anterior, podemos decir que se trabajó con una muestra aleatoria la cual tiene un margen de error del 5% para un total de 38 personas del área administrativa con una muestra aleatoria.

SECCIÓN O ÁREA	NÚMERO DE TRABAJADORES	CARACTERÍSTICAS
Oficina de comunicación y prensa	8	3 planta 5 Ops
Oficina de recursos físicos	9	2 planta 7 Ops
Vicerrectoría de Investigaciones	6	3 planta 3 Ops
Bienestar Universitario	5	1 planta 4 Ops
Jurídica	5	1 planta 4 Ops
Presupuesto	5	3 planta 2 Ops

TOTAL	38	

4.1.1. Técnica e instrumentos de recolección de información

Teniendo en cuenta que es una investigación cuantitativa, se puede decir que la Evaluación cuantitativa de la gestión de salud está basado y consiste en el desarrollo de un proceso lógico que se da cuenta en todo lo relacionado a la estadística descriptiva y a la toma de los datos en un tiempo y único espacio.

Para obtener información, conocer el tema, la respectiva empresa y sus procesos, fue necesario acudir a una serie de instrumentos que tienen por objetivo aumentar el conocimiento del estado de salud de los trabajadores. Las técnicas utilizadas para desarrollar la investigación fueron los siguientes:

Técnica de recolección primaria: Méndez (2010, p.62) la define como la información oral o escrita que es recopilada de los participantes del estudio

Técnica de recolección secundaria: Esta técnica brinda información valida, ya desarrollada por los investigados resulta de gran utilidad para realizar un estudio concreto (PowerData,2015) para esta investigación se utilizó una Encuesta a Trabajadores sociodemográfica:

Las encuestas desarrolladas sirvieron de diagnóstico (dx), para la puesta en marcha de la investigación, este instrumento a una muestra aleatoria del área administrativa de la Universidad de Pamplona Sede principal.

Técnica de recolección terciaria: Según (Otzen & Manterola, 2017) los instrumentos son una ayuda que el investigador construye, todo esto con la finalidad de obtener información necesaria para la investigación, facilitando así la medición de las variables a estudiar.

Instrumento

1. Cuestionario condiciones de salud

Para el diseño de este formato en primera instancia se realizó una revisión bibliográfica, como tal de la Norma que da las pautas para la creación de cada Ítem con sus respectivas preguntas, en relación al estado de salud integral de los trabajadores.

Los criterios de Inclusión:

- Voluntariedad.
- Tener más de seis meses laborando en la empresa.

Los criterios de exclusión:

- No Voluntariedad
- Menos seis meses laborando en la empresa.
- Dificultad para abordar al colaborador por tiempo.

De acuerdo con la necesidad del proyecto se obtuvo información, la cual fue suministrada por el área de seguridad y salud en el trabajo, gestión humana de la Universidad de Pamplona sede principal.

Estrategias de reclutamiento y adherencia al trabajo de campo.

Se realizó un acuerdo de confidencialidad con la organización para el tratamiento de la información obtenida durante la etapa de recolección de los datos.

Implementación de consentimiento informado a los trabajadores (ver anexo). En la etapa final del proceso de recolección de la información y procesamiento de los datos, se realizó la priorización de las condiciones de salud de los trabajadores, finalizada esta etapa, se estableció las estrategias desde lo que se refiere a educación en salud y acciones de promoción y prevención de la salud. (ver anexo)

Procedimiento

Inicialmente se aplicó una encuesta para recolectar datos del perfil socio demográfico del personal que labora en la entidad en el área administrativa.

Se aplicó un cuestionario estructurado de las condiciones de salud.

Se analizó y se interpretó la información recolectada.

Se les dio prioridad a las condiciones de salud de los trabajadores.

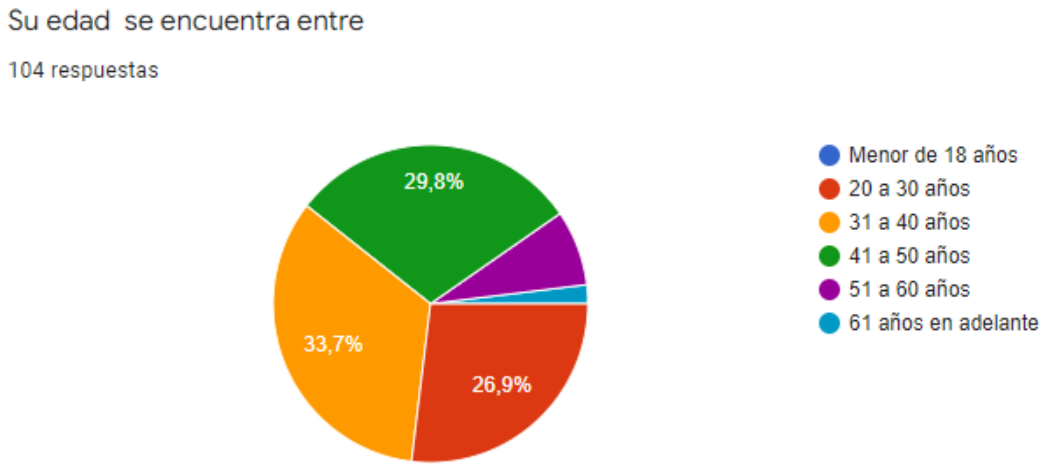
Se diseñó una propuesta de educación en salud

Capítulo IV

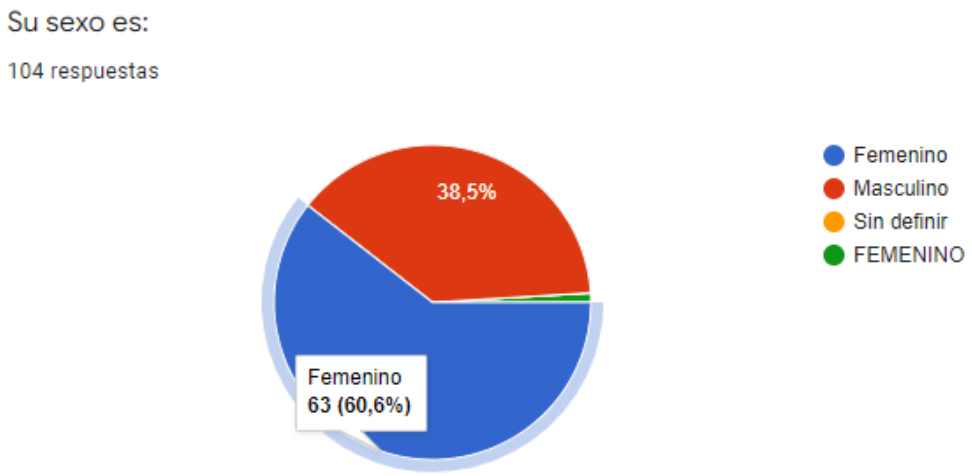
Resultados

La monografía consta de un capítulo de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario lo cual arrojó una estadística básica descriptiva en tortas, dando respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

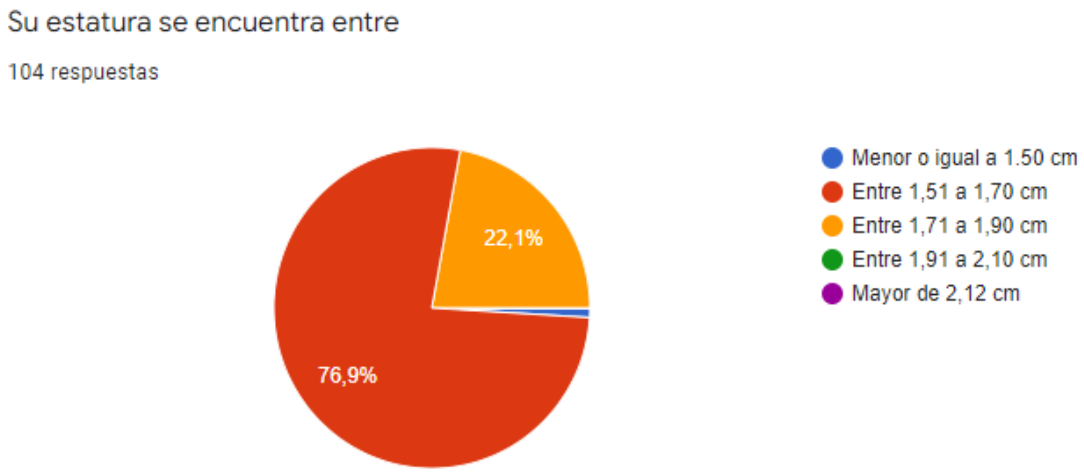
El primer objetivo específico Recolectar información sociodemográfica de la población objeto de estudio a través del cuestionario



Se observó un 33,7% en la edad de 31 a 40 años siendo la edad mayoritaria de trabajadores con los que cuenta la Universidad, seguido del 29,8% en la edad de 41 a 50 años y una minoría de personas con más de 61 años, el 1% aproximadamente. También se observó que existe alta probabilidad de trabajo en la universidad de Pamplona entrelazada desde 20 a 60 años.



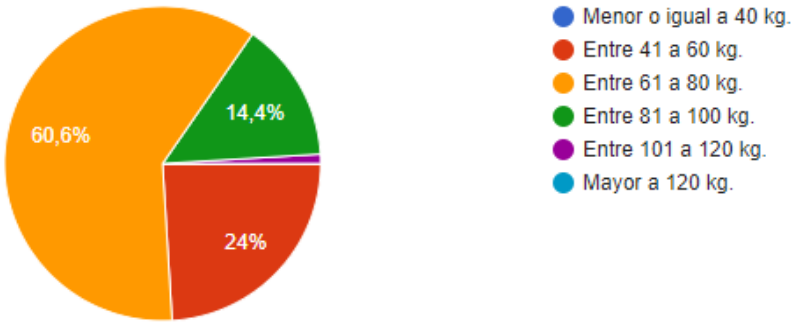
La mayor población de trabajadores es de sexo femenino teniendo un 60,6% trabajando en las diferentes oficinas o dependencias administrativas de la universidad frente a un 38, 5% de sexo masculino.



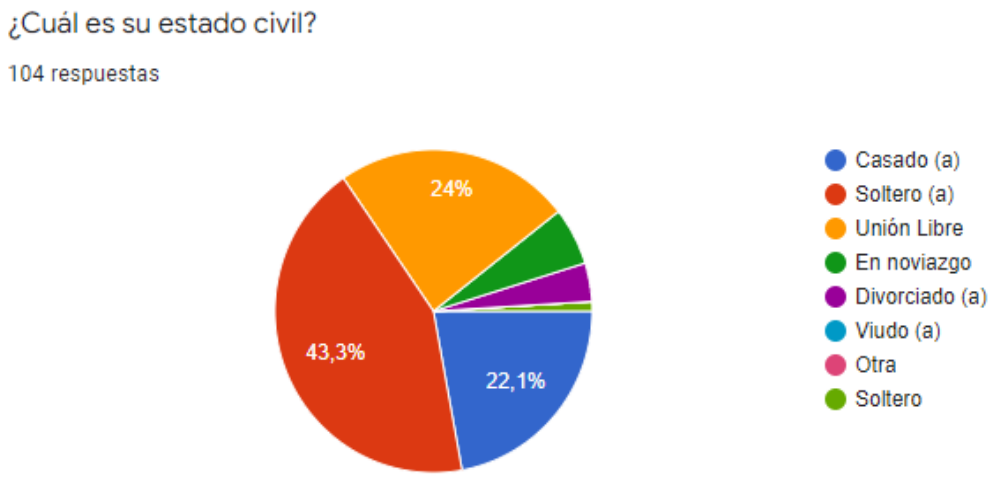
Se observó que el 76,9 por ciento de la población laboral de la universidad de Pamplona está en el promedio de estatura de 1.50 cm a 1.70 cm habiendo una población menor de un 22, 1% que superan dicha estatura.

Su peso se encuentra entre

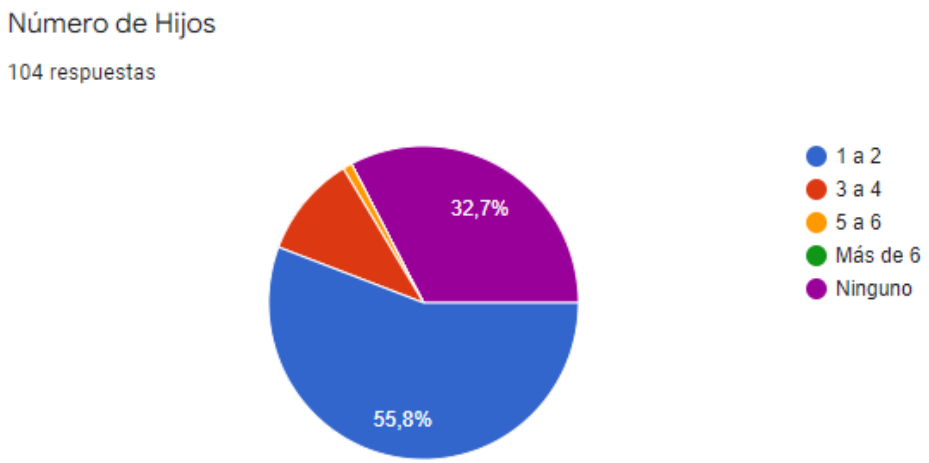
104 respuestas



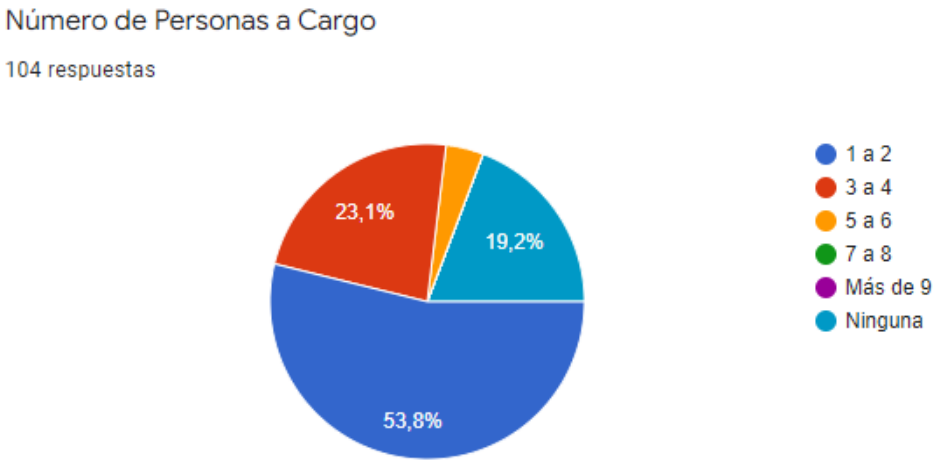
La encuesta determinó que más del 60,6% de los trabajadores de la universidad de Pamplona tienen un peso promedio de 61 a 80 kg. También se dedujo que un 24% está por debajo de dicho peso promedio y un 14, 4% está por encima de este promedio. Estas variables se pueden dar tanto por la estatura, como la morbilidad sentida osteomuscular de cada trabajador, sin olvidar que la mayoría de trabajadores es del gremio femenino y oscilan en el peso 1.50 cm y 1.70cm.



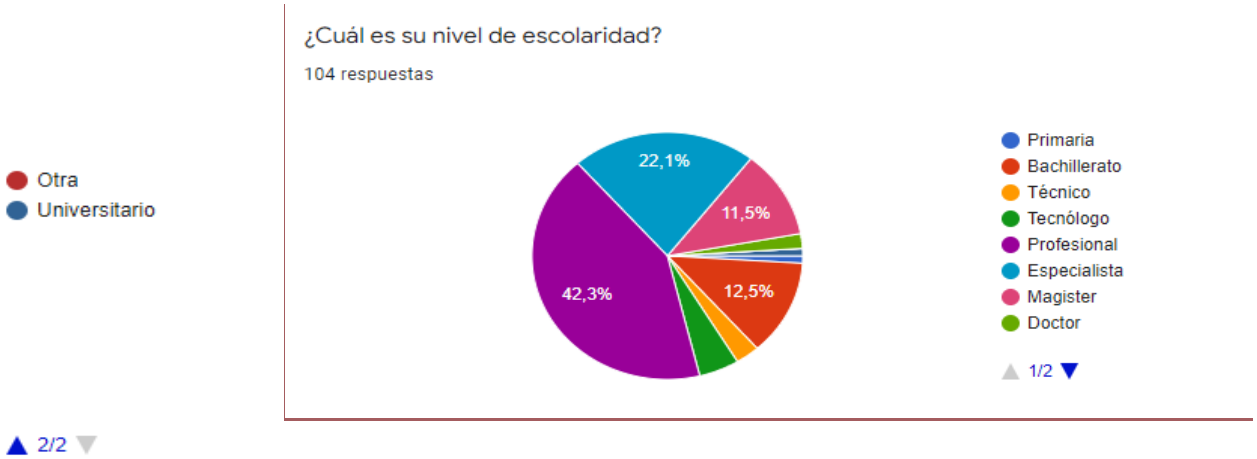
El 43, 3% de la población trabajadora de la universidad de Pamplona está soltera o soltero, un 24% están en unión libre y un 22,1% están casados, también teniendo una minoría de trabajadores que están divorciados o en un noviazgo, lo cual evidencia una estabilidad emocional y de pareja.



Más del 55,8% de la población tiene familia u hogares formados de entre 1 a 2 hijos, el 32,7% no tienen hijos y una minoría de 20% aproximado tienen entre 3 a 4 hijos.

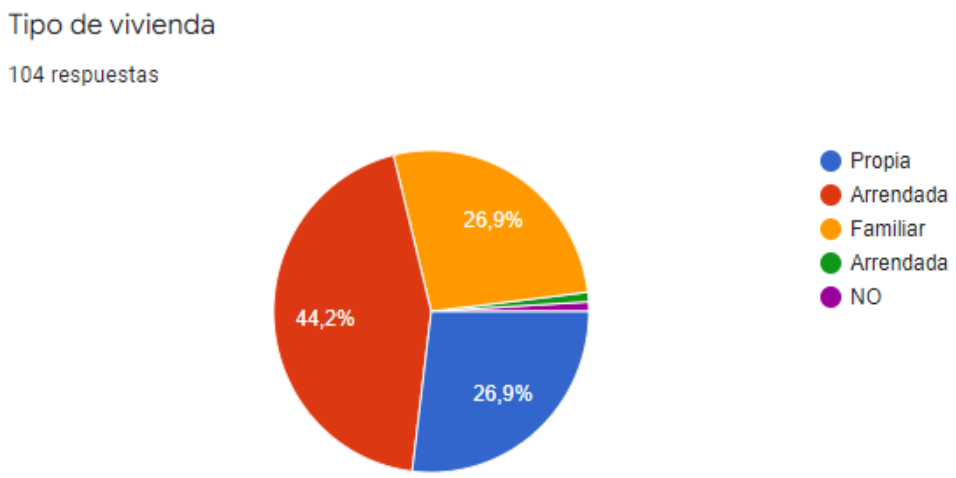


El 80% de la población que trabaja en la Universidad de Pamplona se hacen cargo de diferentes personas. Un 53, 8% se hacen cargo de una o dos personas, un 23, 1% de tres a cuatro personas y un 10% aproximado de 5 a 6 personas. El 19,2% dice que no se hace cargo de ninguna persona esto siendo posiblemente la población más joven que está empezando en su carrera laboral y se encuentran solteros.

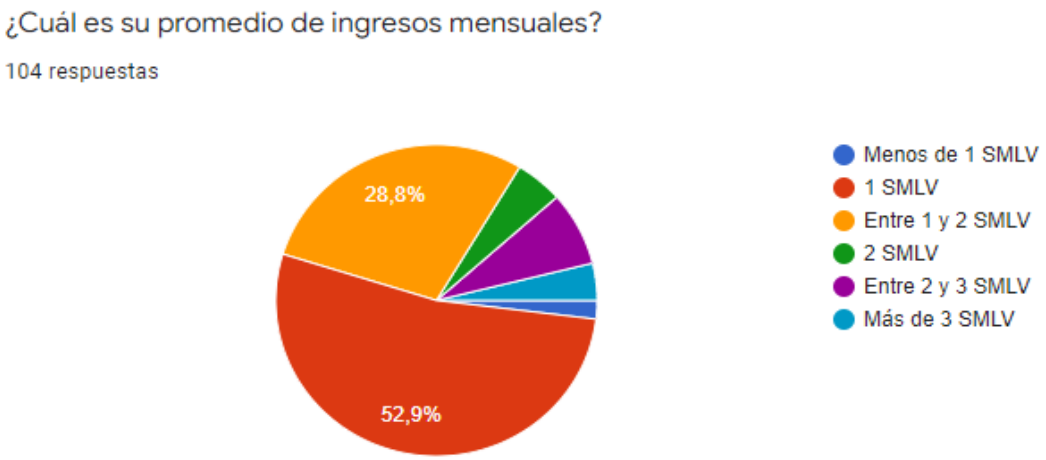


La mayoría del personal tiene un nivel de escolaridad profesional magíster un 42,3%, hay una minoría de doctorado 1,9%, así como una minoría en técnicos o tecnólogos 7,7%. Más del 80% de

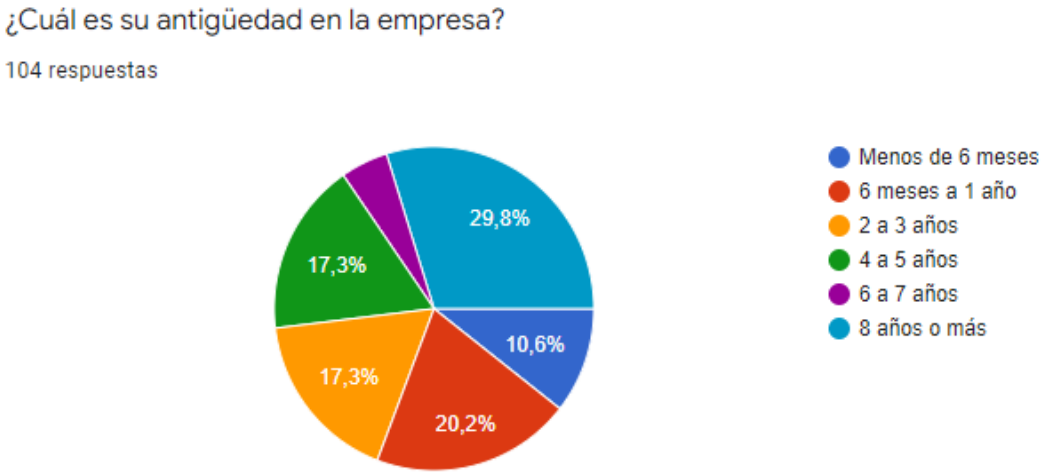
esta población tiene nivel de estudio apto para poder trabajar en esta universidad y en el nivel administrativo asumiendo tareas u operaciones sencillas. Sin embargo, no se deja atrás la integridad de personas que solo pudieron cumplir con el nivel de bachiller y primaria tomando en cuenta esto podríamos decir que la universidad es amplia gestora de empleo y oportunidades a toda clase de personas.



El 44, 2% vive en vivienda arrendada y hay una media entre el 26, 9% en la cual la población laboral de la Universidad de Pamplona vive en casa propia o familiar.



El 52, 9 % de la población o más de la población devenga un ingreso mensual de un salario mínimo. A su vez, el 28, 8% devenga un salario entre 1 a 2 salarios mínimos legales vigentes. Se dedujo que un 22% aproximado de la población devengan entre 2 a más de 3 salarios mínimos legales vigentes en la universidad.

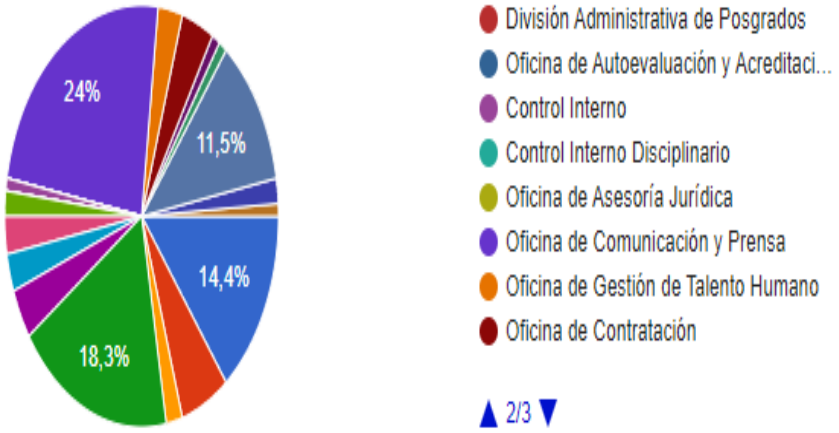


La mayoría de la planta tiene una amplia antigüedad pues el 29,8% ha trabajado por más de 8 años para esta entidad y a su vez el 17, 3% siendo una moda son personas que han trabajado de dos a

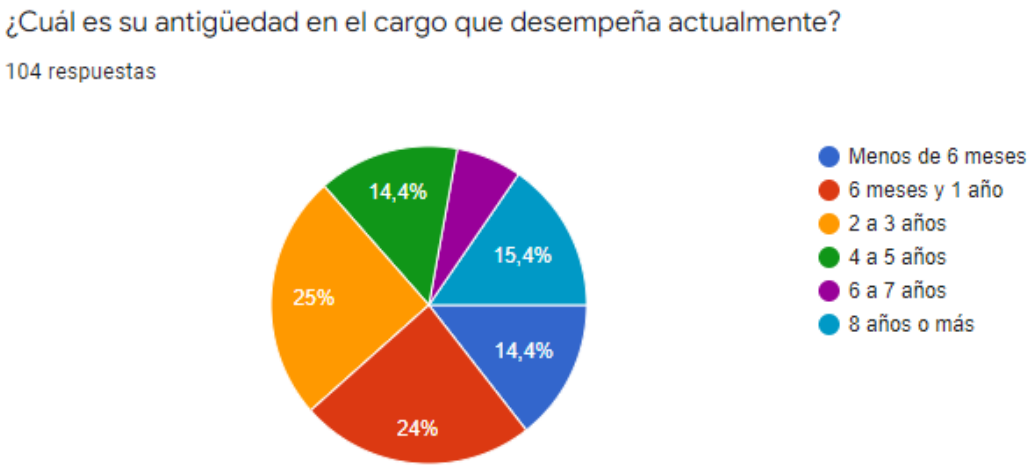
tres años. También de cuatro a cinco años es decir que, hay una amplia continuidad del trabajo. Sin embargo, se dedujo que entre el 20 y 31% de la población ha trabajado menos de 6 meses a 1 año, lo cual requiere de mayor proceso de reinducción e inducción y capacitación en áreas específicas.

El 52% aproximado de los trabajadores de la universidad cuentan con una contratación OPS y el 19, 2% de esta planta docente tiene una contratación de planta. También, un 15% aproximado de la población tiene una contratación periódica o semestral y un 13, 5% tiene una contratación ambigua a la universidad lapsos cortos o por necesidades del servicio. Lo cual indica que tenemos un 48.1% de trabajadores esporádicos o no vinculados directo a la empresa, generando un grado de insatisfacción e inestabilidad laboral, dificultad en la continuidad de las tareas.

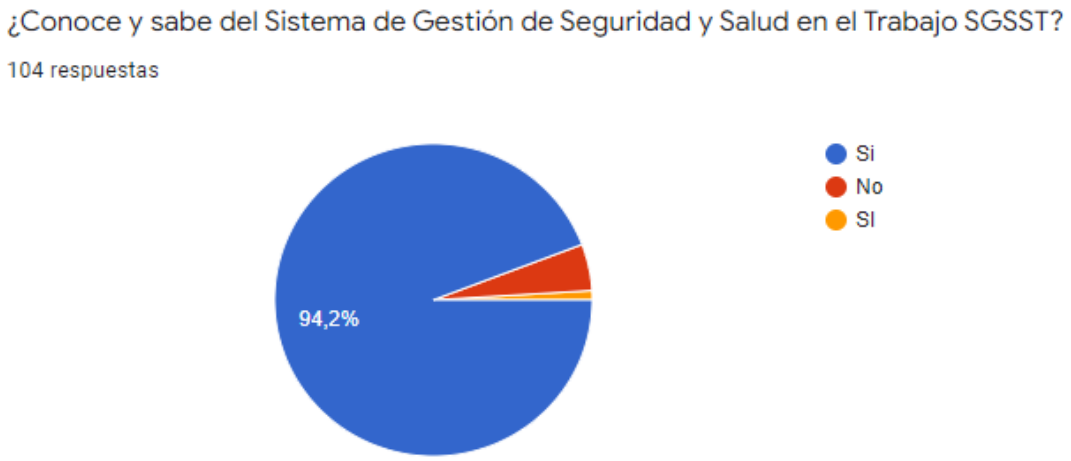
dependencia a la que pertenece



De la gráfica se dedujo que de las 21 dependencias que tiene el organigrama de la universidad quién mayor personal abarca es la oficina comunicación y prensa con un 24% de la planta funcional, también se dedujo que la oficina de admisiones registro y control abarca el 18, 3% del personal siendo este el segundo o la segunda dependencia que más personal que maneja. En tercer lugar, le sigue la oficina de vicerrectoría académica con un 14, 4% y para finalizar la oficina recursos físicos y apoyo logístico cuentan con un 11% de la población. Al sumar la planta administrativa significó el 50% de la planta estructural laboral de la Universidad de Pamplona, mientras que, el resto de las dependencias generan una minoría aproximada de un 10%. Lo cual indica que son las dependencias que dan mayor apoyo a los pilares misionales.

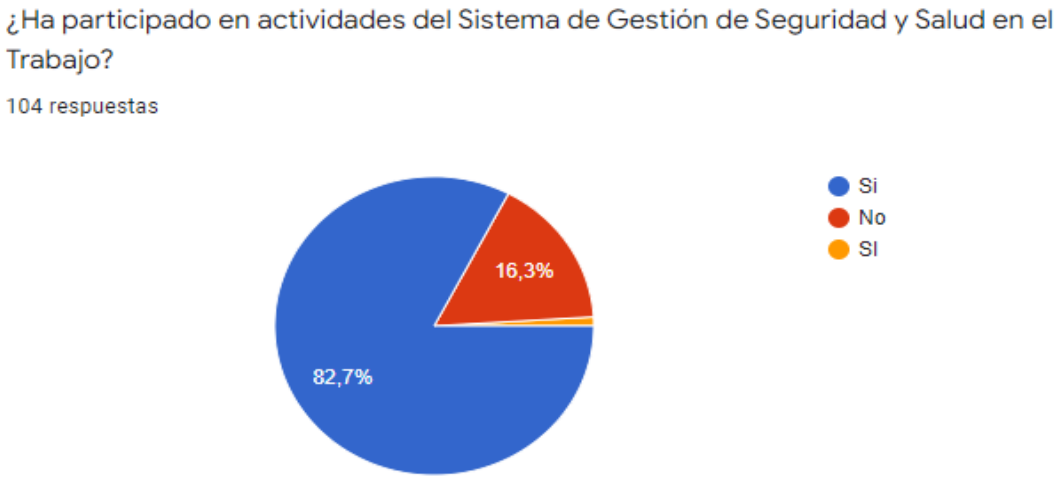


Se puede notar que entre el 24% y el 25% las personas desempeñan su cargo aproximadamente entre los 6 meses a los 3 años, siendo este el mayor tiempo de antigüedad del trabajo. Sin embargo, hay un 15, 4% en el cual desempeña su cargo ya más de 8 años generando una antigüedad o una capacidad laboral de la universidad de 4 años aproximados o en promedio.

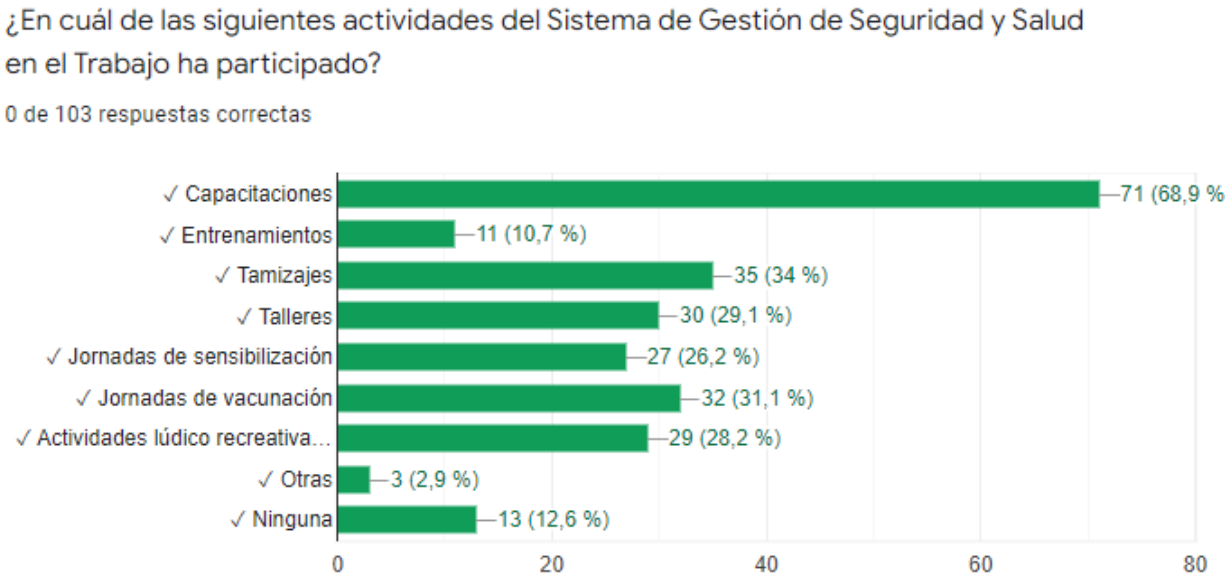


El 94, 2% del personal conoce el sistema de gestión de seguridad de salud en el trabajo. Esto implica tranquilidad y una seguridad tanto para la empresa o entidad como para los trabajadores,

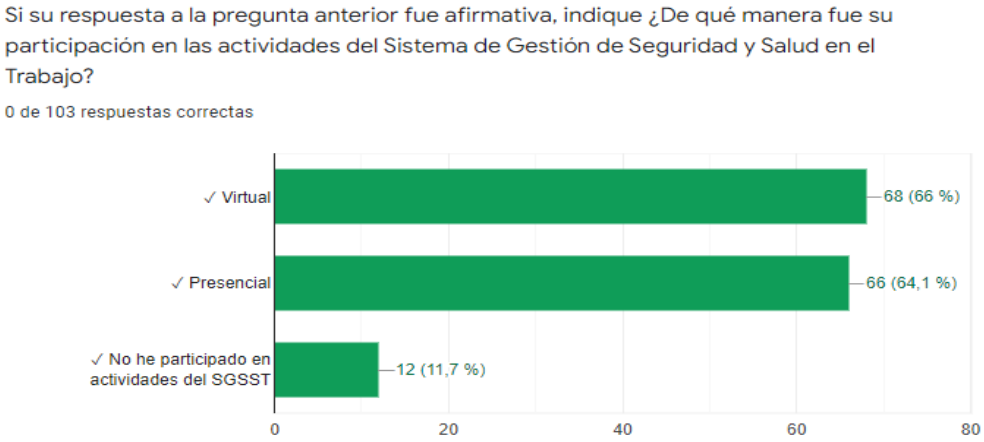
así como el cumplimiento de la norma vigente en Colombia. Un 7% de esta población no conoce este sistema de gestión de seguridad puesto qué tal vez sean OPS nuevos o que tengan un tipo de contrato en el cual este sistema gestión no cubra, cosa que realmente nunca pasaría simplemente sería información y contribución acerca de esta información a estos.



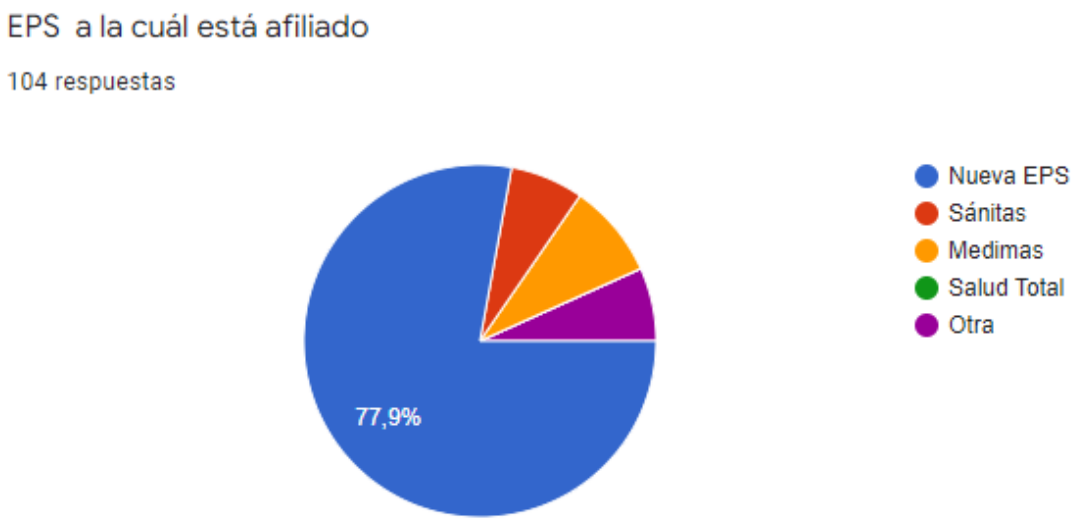
La participación de dichas actividades del **SGSST** siendo el 82, 7% en número de personas que han participado en dichas actividades, el 16, 3% se puede deducir de personal de trabajo nuevo o eso defecto OPS que no alcanzan o no sé lograron informar para dichas actividades o en su efecto como no cumplen horarios en la institución no se enteran.



El 68% de las personas han participado en las actividades de capacitación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, un 10% ha participado en entrenamientos un 31% jornadas de vacunación. Esto es muy importante puesto que estamos saliendo de una pandemia; se puede ver también que un 28, 2% ha asistido actividades lúdico recreativas, que puede ser dentro del 100% de la población solo el 12, 6% no ha participado en dichas actividades.

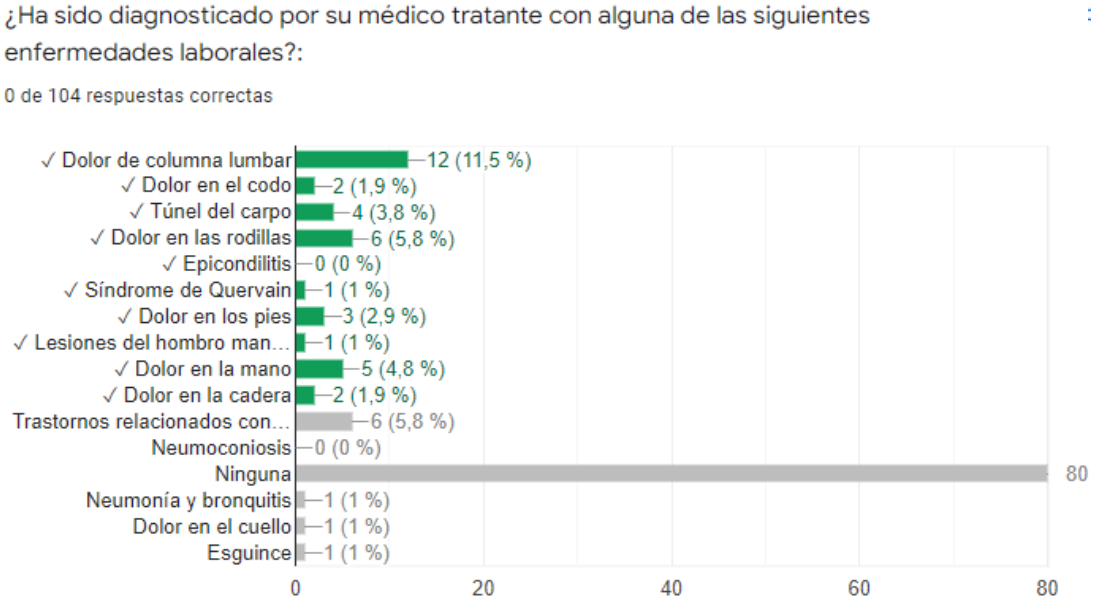


La mayoría de actividades han sido de manera virtual, pero en la gráfica nos muestra que casi el mismo porcentaje de virtualidad entra también en la presencial dad, es decir que el del 100% del 68 y 66 porciento ha participado aproximadamente el 80% en las dos actividades tanto virtuales como presenciales y conlleva al tiempo que un 11% de ese 100% de personas no estén asistiendo ni participando a ninguna actividad.



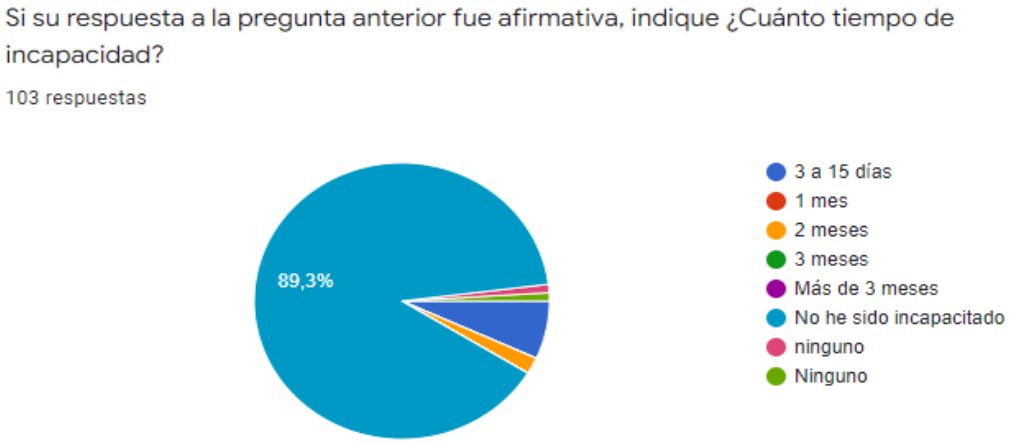
El 77,9 por ciento de los trabajadores de la universidad de Pamplona están afiliados a Nueva Eps el 20% restante está entre Sanitas, Medimás, Salud total, entre otras, todos al régimen contributivo de salud.

RESULTADOS ENCUESTA MORBILIDAD SENTIDA Y CONDICIONES DE SALUD

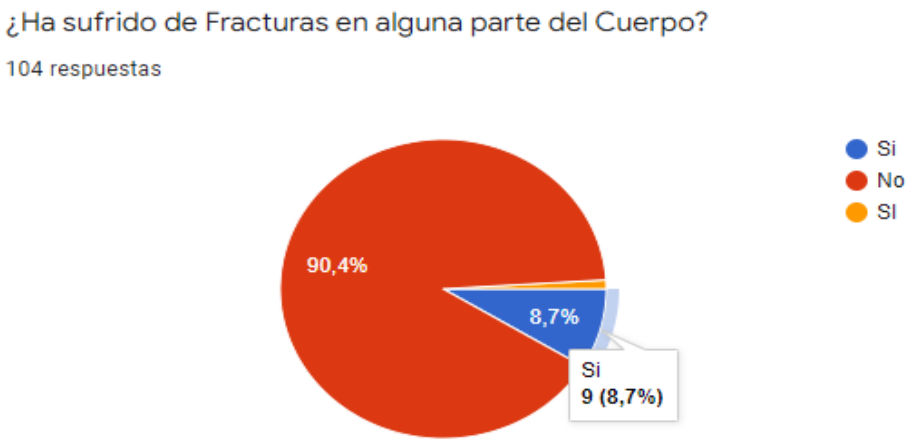


Se observó que el 76,9% no ha sido diagnosticado de alguna enfermedad común, Sin embargo, el 11,5% ha padecido de dolores lumbares se podría dar una hipótesis de que estas personas son las que más tiempo llevan laborando en la Universidad de Pamplona en las dependencias administrativas o mantienen el tiempo prolongado la misma postura, un 5,8% dolores de rodilla la cual se asocia a la postura.

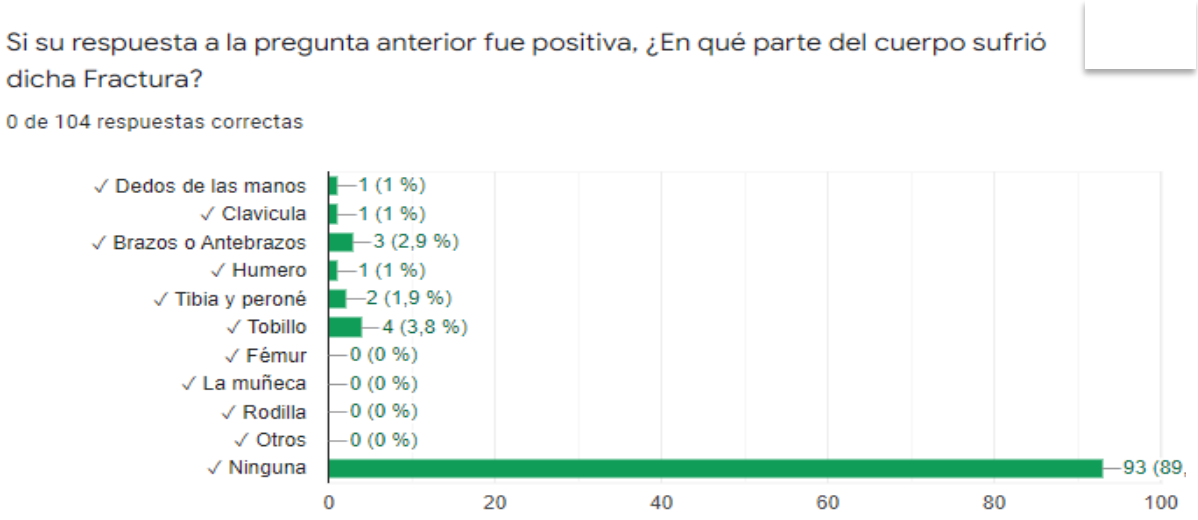
El 93, 3%, de los trabajadores no han sido incapacitados por ninguna patología en el último tiempo año. Esto debido a la pandemia que asumió el teletrabajo modalidad virtual. Al volver a la presencialidad se recomienda tener más precauciones para evitar las incapacidades y el aumento del índice de ausentismo laboral.



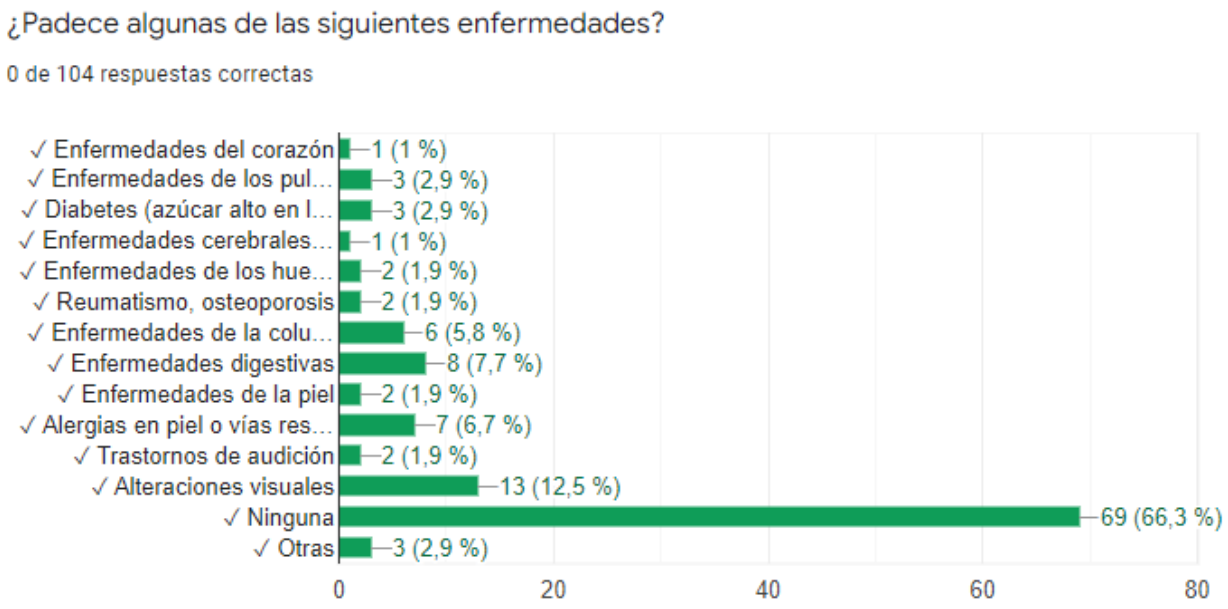
Sobre los trabajadores que sí fueron incapacitados, aproximadamente el 16 a 17%, se dedujo que el 83,3% fueron incapacitados de 3 a 15 días, siendo una incapacidad corta y que su recuperación satisfactoria, pero que aumenta el índice de ausentismo laboral de la empresa en algunos meses del año a pesar de la alternancia o retorno a la presencialidad en un 100%.



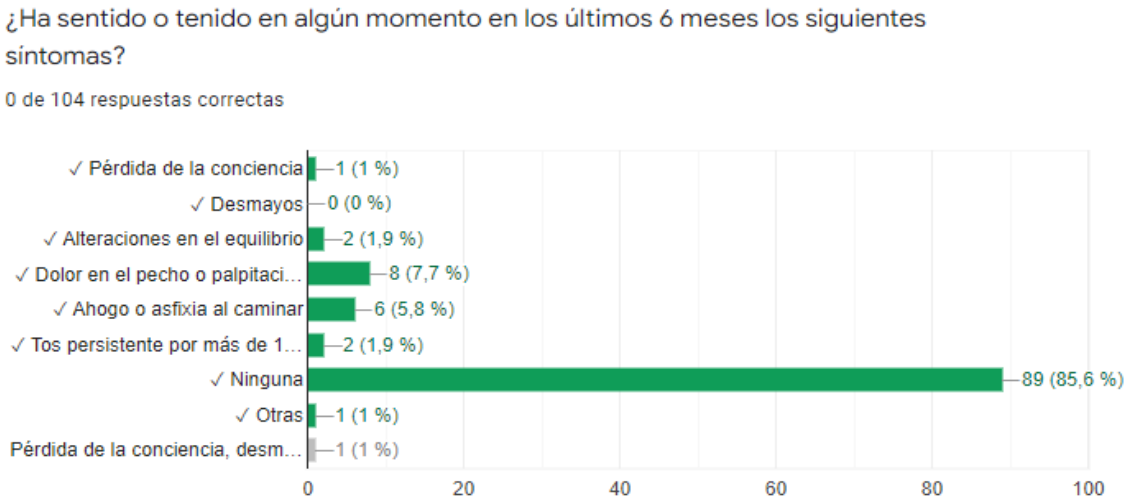
Se observó que el 90,4% de los trabajadores no han tenido facturas en ninguna parte del cuerpo, sólo el 8,7% afirma haber tenido una fractura.



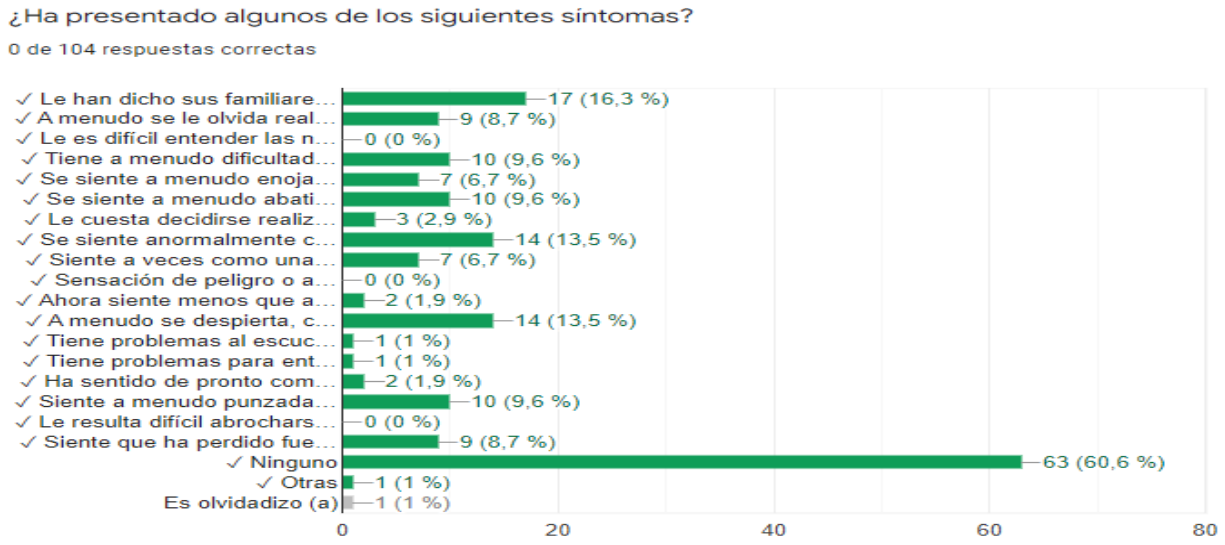
Del 8,7% de las personas, puede decirse que el 3,8 por ciento han tenido una lesión en el tobillo siendo esta la mayor lesión, seguida de 2,9% del brazo o antebrazo, Así mismo, el 89,4 % no tiene ninguna clase de lesión.



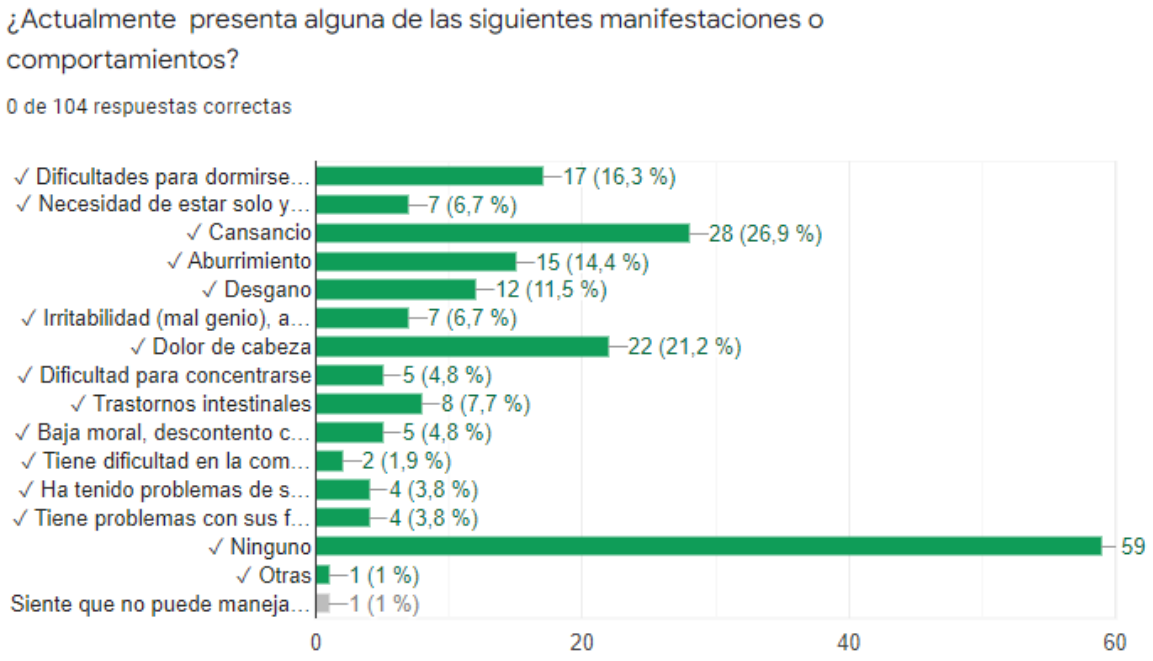
Del abanico de enfermedades que podría padecer el trabajador, el 66,3% no tiene ninguna lo cual indica una población sana orgánicamente. El mayor o más común padecimiento es de alteración en la visión en un 12, 5% producto de largas jornadas dentro de una oficina o un computador durante más de un año de pandemia, seguidamente el 7,7% a enfermedades digestivas que conllevan a los estilos de alimentación que se asumieron en los hogares colombianos.



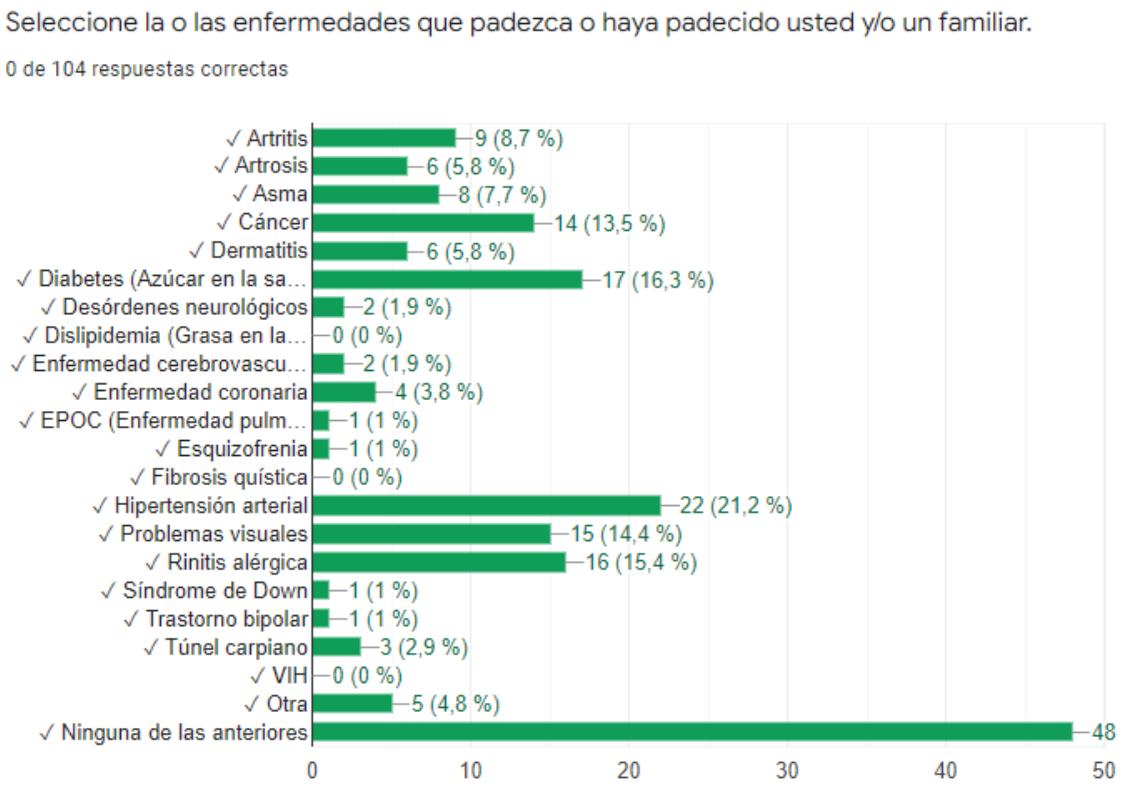
Se analizó que ninguno de los trabajadores de la universidad, específicamente 85% ha sufrido padecimientos expuestos en la gráfica. Cabe aclarar que el 7% han padecido dolor de pecho o palpitaciones, esto por cansancio o estrés laboral y también personal.



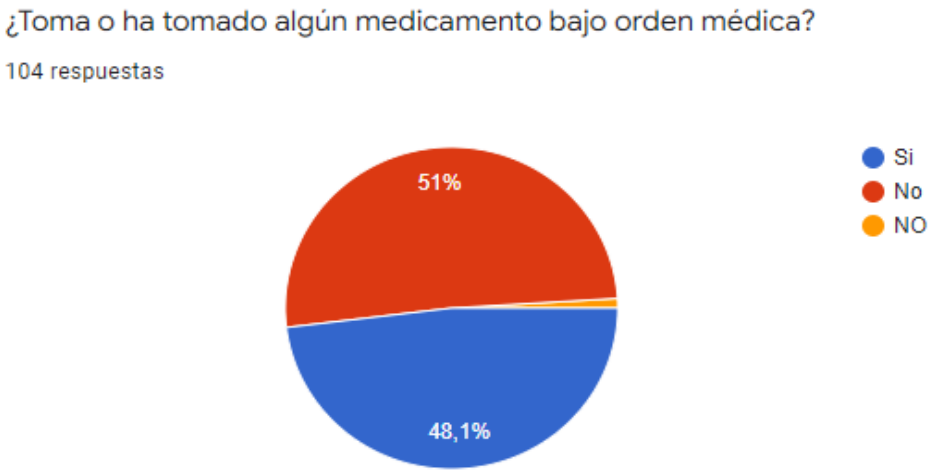
Se dedujo que la mayoría de trabajadores de la Universidad de Pamplona tiene una estabilidad emocional a tal punto de responder con todas sus obligaciones laborales y personales en un 60,6%, en un 16,3% le han dicho sus familiares o amigos que es olvidadizo, 13,5% se siente anormalmente cansado, estos pueden ser signos de alerta de un posible caso de estrés laboral.



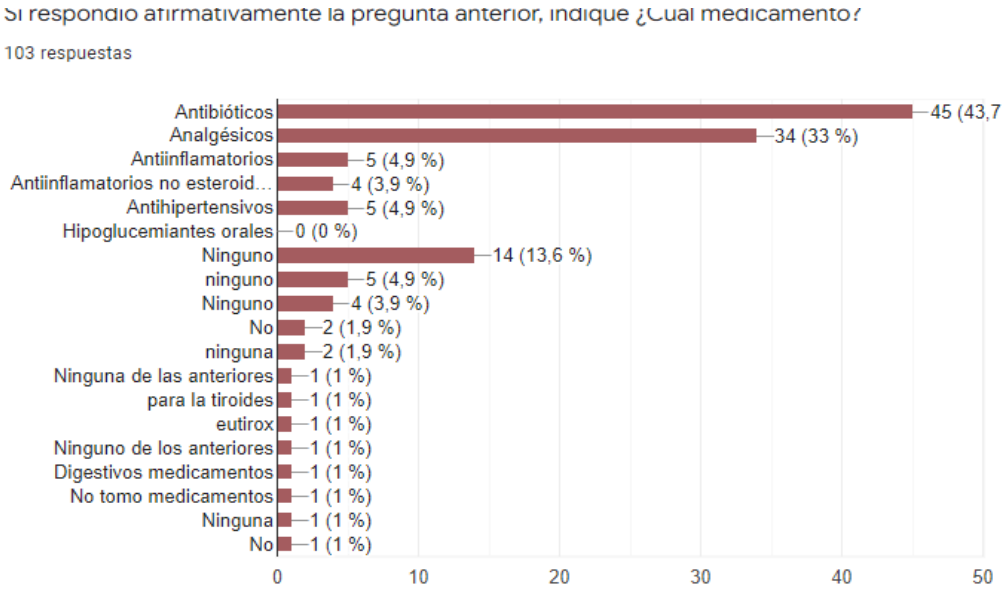
Con base en la gráfica podemos analizar que un 56,7% de la población no tiene ninguna manifestación de comportamiento, un 26,9% presentan cansancio, un 21,2% presentan dolores de cabeza frecuentemente, 16,3% dificultad para dormir lo cual puede ser signo de alerta de sobrecarga laboral, exceso de funciones o no manejo de situaciones que puedan estar generando estrés o insatisfacción laboral.



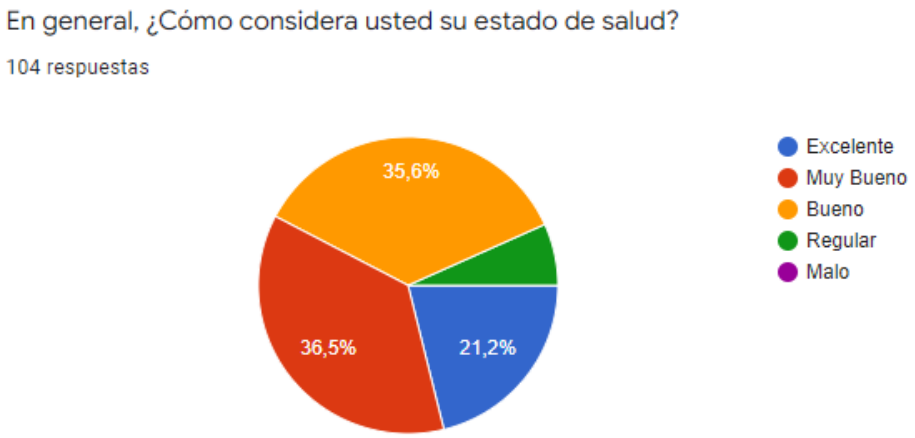
Se analizó que, a pesar de que 46% dice que no han tenido o parecido ninguna enfermedad de las ya expuestas, el 50% ha sufrido de problemas pulmonares, vasculares y cardiopáticos específicamente en ellos o un familiar cercano, lo cual nos denota antecedentes cardiovasculares que podemos relacionar con la obesidad o sobrepeso.



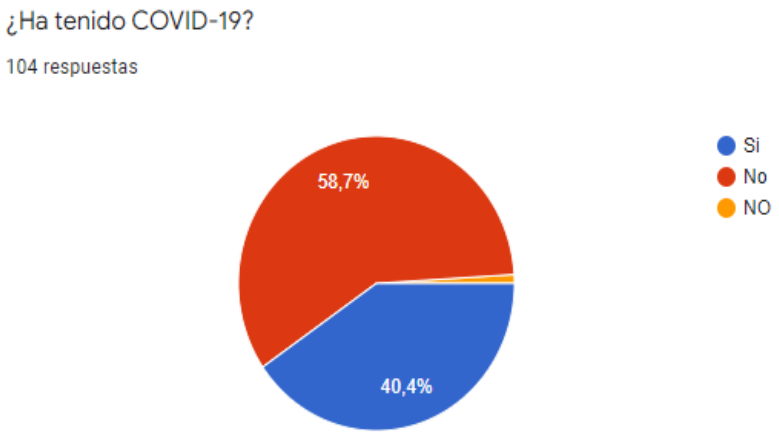
Más del 51% contesto que, si lo cual indica que fue diagnosticado por alguna enfermedad por el médico tratante y el 48, 1% contesto que no lo cual indica un buen estado de salud física que no requiere medicamento.



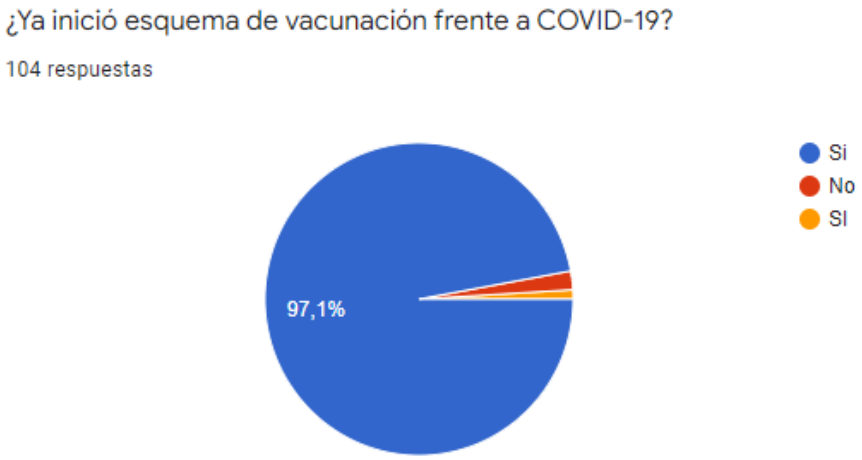
Dado que la mayoría de trabajadores han sido medicados con antibióticos y seguidamente con analgésicos por estar enfrentando algún cuadro viral o enfermedad común diagnosticada.



Se analizó que existe una actitud positiva frente al estado de salud, pues el 21,2% piensa que tiene un estado de salud excelente, un 35,6% bueno y, un 36,5% muy bueno. Lo que indica que, entre el 80% o 90% de los trabajadores de la Universidad de Pamplona considera que tiene un buen estado de salud.

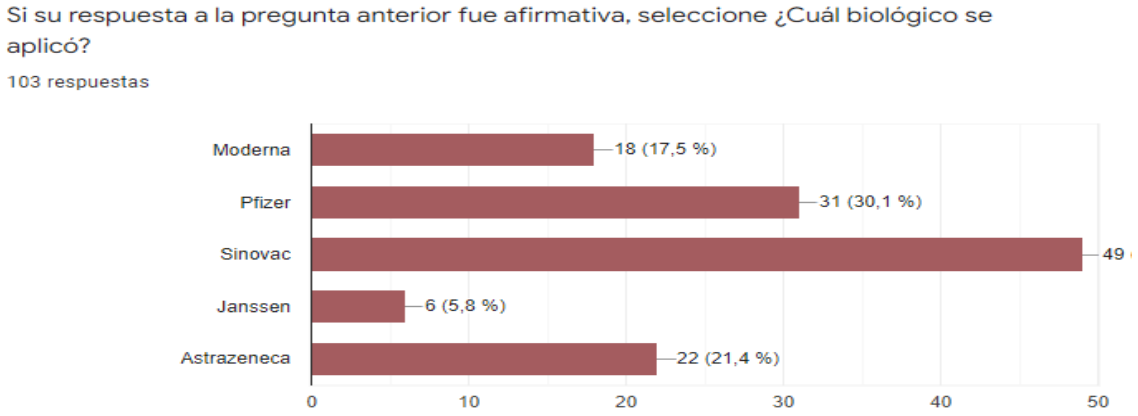


Se puede ver que la pandemia afectó a muchas personas incluyendo al personal de la universidad Pamplona viendo que el 40,4% de ellos tuvo covid dentro del tiempo de la pandemia y su manejo por vacuna siendo positivos el 58,7% de este personal de trabajo no tuvo covid-19 durante este tiempo de periodo de aislamiento, pero si presentaron síntomas leves de contagio.



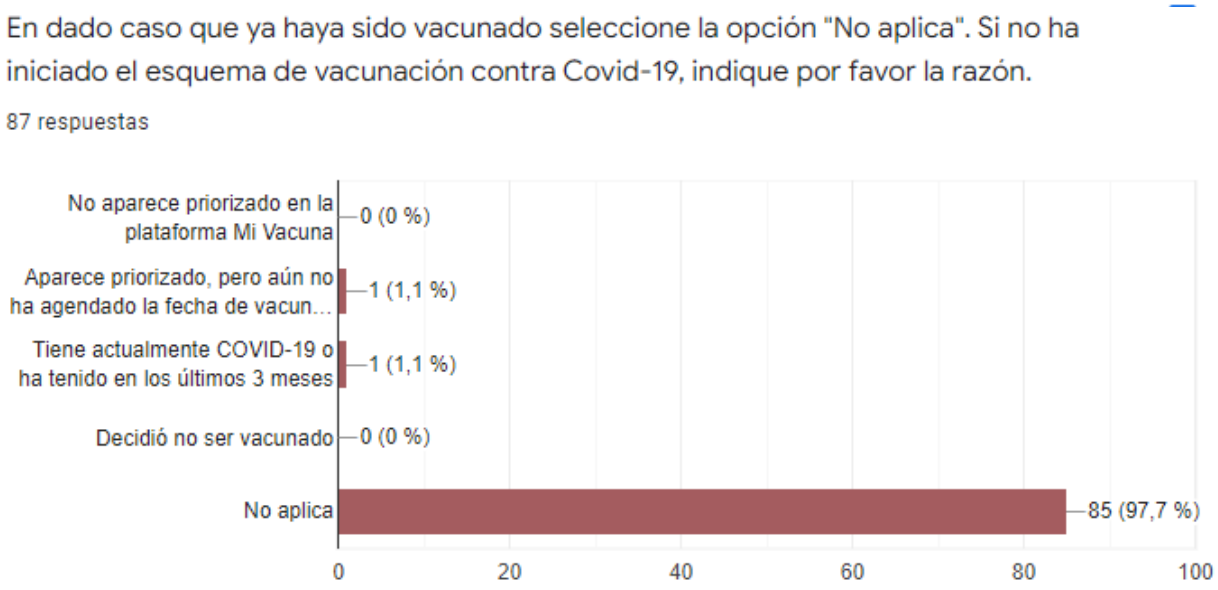
Es positivo y responsable que el 97, 1% ya tenga su esquema de vacunación puesto que gracias a ello la presencialidad se ha dado de manera normal y sin casos de covid-19 o patologías equitativas

a este, el 1% y 1,95 no tienen vacunación por diferentes paradigmas o creencias particulares lo cual no excede un 3%.

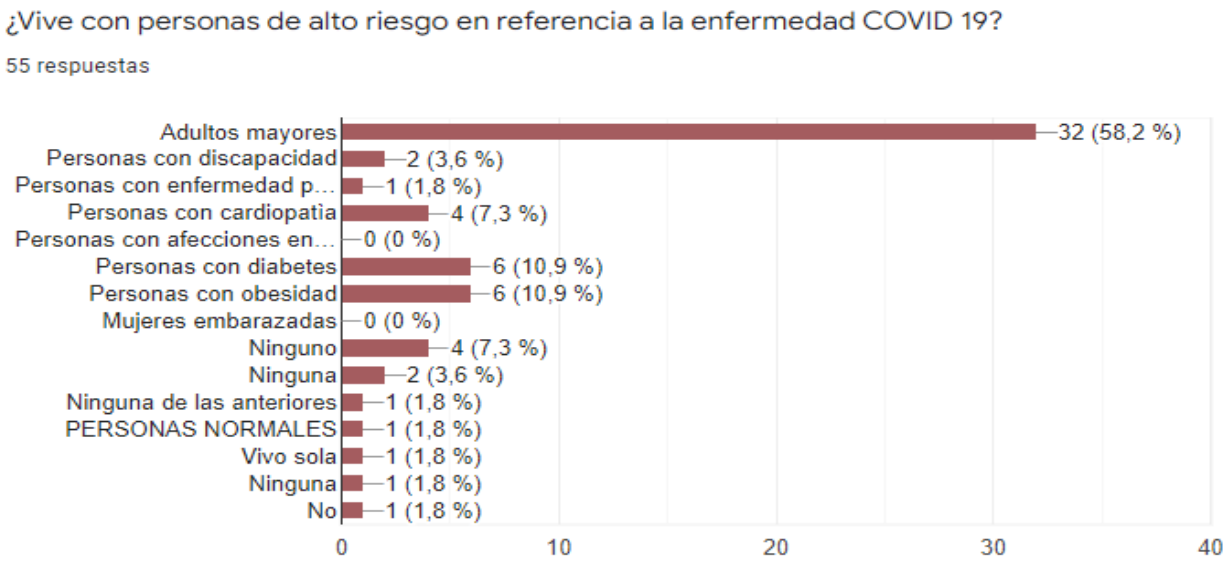


Se puede interpretar que el comportamiento ante la vacuna sido positiva viendo que a pesar de las alternativas todos manejan ese esquema siendo la Sinovac la vacuna con mayor uso para ellos seguida de la Pfizer y la moderna además de la AstraZeneca.

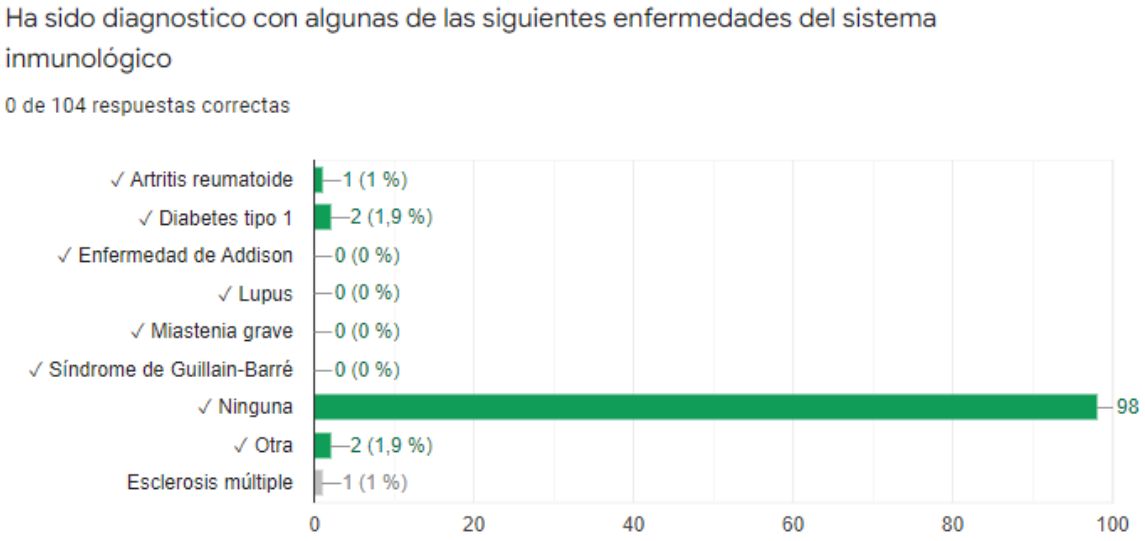
Es muy positivo saber que a 57, 7% de las personas que trabajan en la universidad Pamplona ya tienen la tercera dosis de su esquema de vacunación contra el covid-19 además del 32,7% que ya maneja la segunda dosis siendo algo muy positivo para el desarrollo de la salud y el buen funcionamiento administrativo en la universidad de Pamplona para no contagiar ni a sus compañeros de trabajo o en su defecto a estudiantes y docentes.



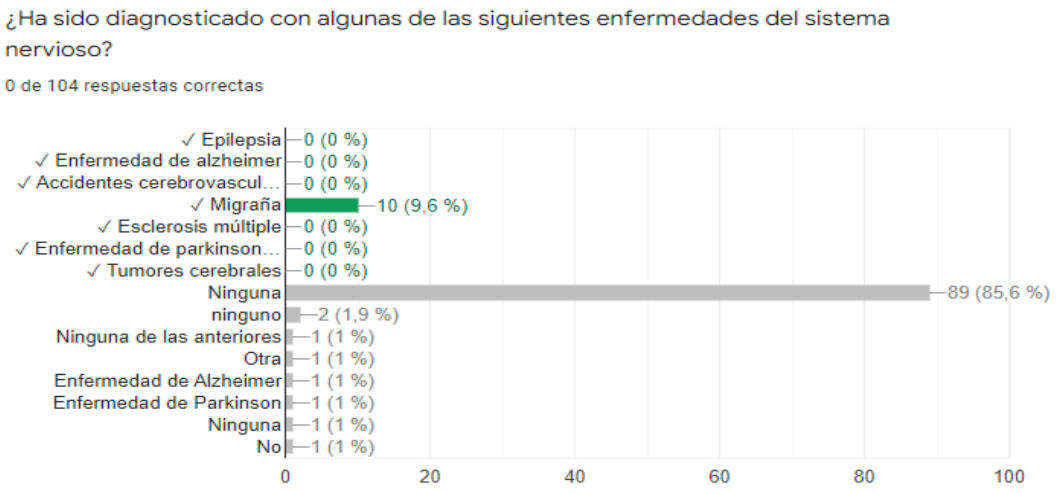
Está grafica no maneja ninguna variabilidad sencillamente no aplica



Podemos ver qué nivel de responsabilidad de los trabajadores también radica en el ámbito familiar o personal debido a que el 58, 2% vive con adultos mayores además de que el 10, 9% habita con personas con diabetes y con obesidad siendo estos motivos importantes para cuidar su salud.



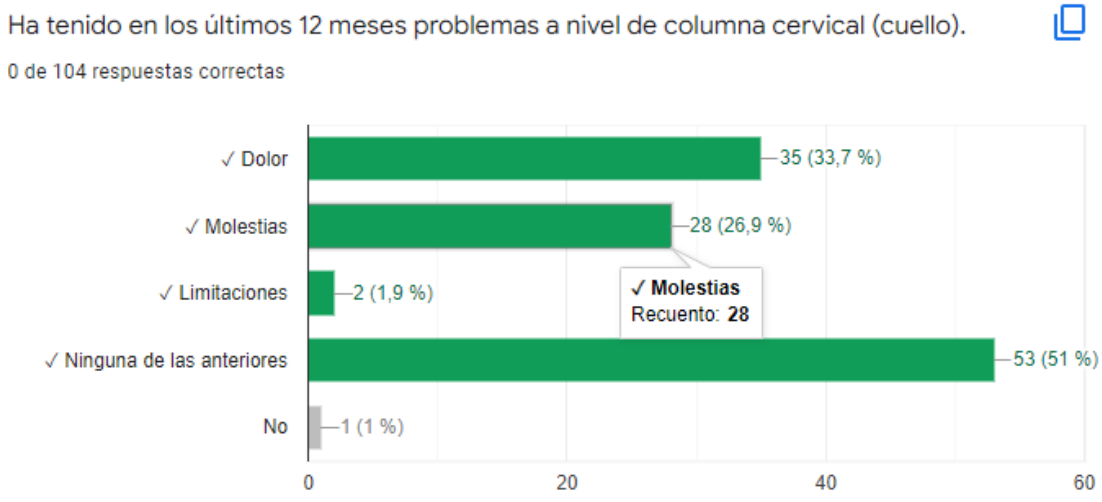
Se puede ver que ninguno de los trabajadores de la universidad de Pamplona haya tenido alguna enfermedad inmunológica en un 94,2%, exceptuando la diabetes tipo 1 en dos casos para un 1,9% y otras con un 1,9%.



Cómo podemos ver la única que puede tener el trabajador con un 9, 6% es la migraña esto puede darse por el tipo de contrato, la sobrecarga laboral o síntomas de alerta de estrés y cansancio mental, el 85, 6% dice que no tenía ninguna enfermedad sistema nervioso.

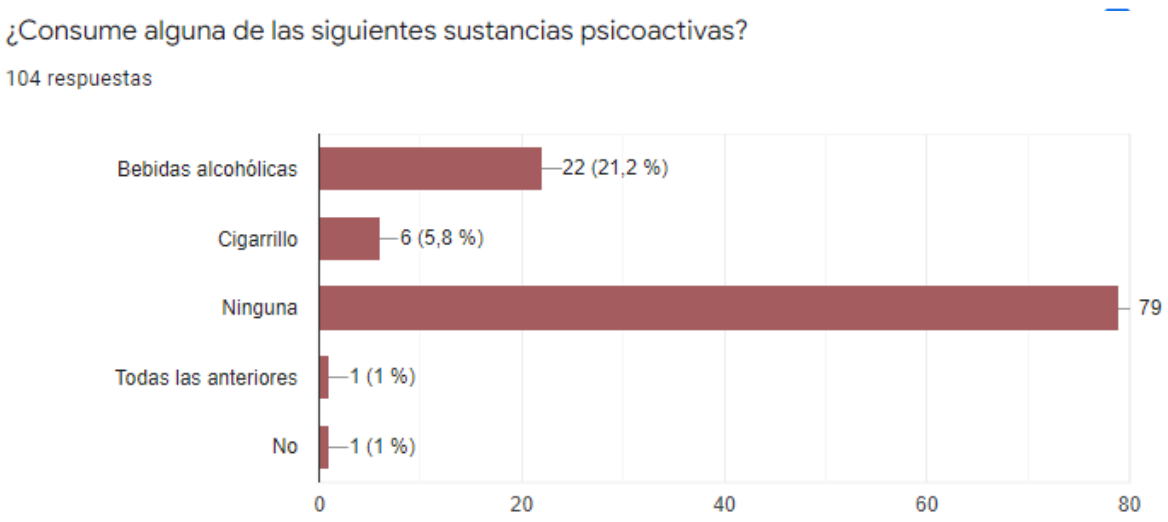
En relación a las condiciones del trabajo podemos determinar los siguientes resultados:

El 49% de los trabajadores manejan una postura mixta entre sedente y bípeda, es decir, de pie o sentada, pero el 36,5% maneja una posición sentada. Eso implicó que el 80% de los trabajadores tiene o maneja esa postura inadecuada con tiempos prolongados, sin pausas activas y por eso generan dolores lumbares.



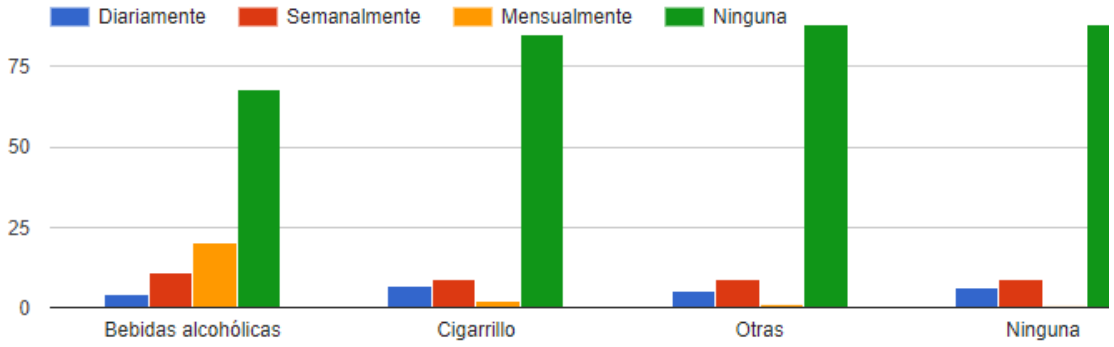
En los últimos 12 meses el 51% dice que no ha tenido ninguna molestia, mientras que un 33,7% dice que ha tenido dolor cervical y un 26,9% ha tenido molestias de dolor cervical, es decir, dolor de cuello. Esto puede ser por amplias horas de trabajo o estrés laboral y tiempos prolongados en computadores sin los elementos ergonómicos adecuados.

El 93,3 % de las personas que trabajan en la universidad no han tenido dolores de cuello, lo cual implica que no hay incapacidad, mientras 5,7% dice que, si ha estado incapacitado por este malestar, disminuyendo su productividad.



El 76% de la población que trabaja en la universidad no consumen ninguna sustancia y también que el mayor consumo de sustancia psicoactiva es el alcohol con un 21,2% de personas que lo consumen en eventos y esporádicamente, y el 5,8% consume cigarrillo en horas laborales o de descanso respetando la política establecida por la institución de espacios libres de humo.

Si respondió afirmativamente la pregunta anterior ¿Con qué frecuencia consume estas sustancias?

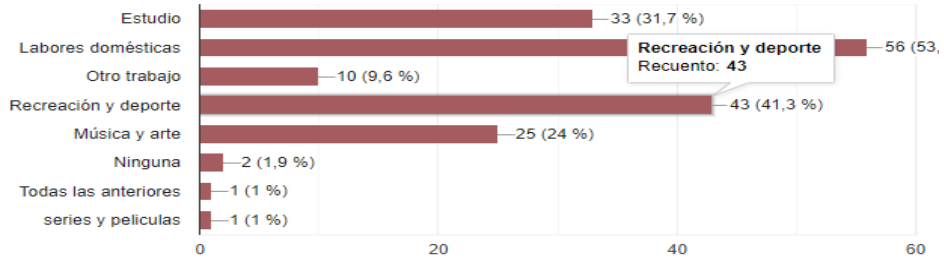


Se dedujo que el 75% no consume frecuentemente dichas sustancias. Sin embargo, quiénes consumen bebidas alcohólicas lo hacen mensualmente.

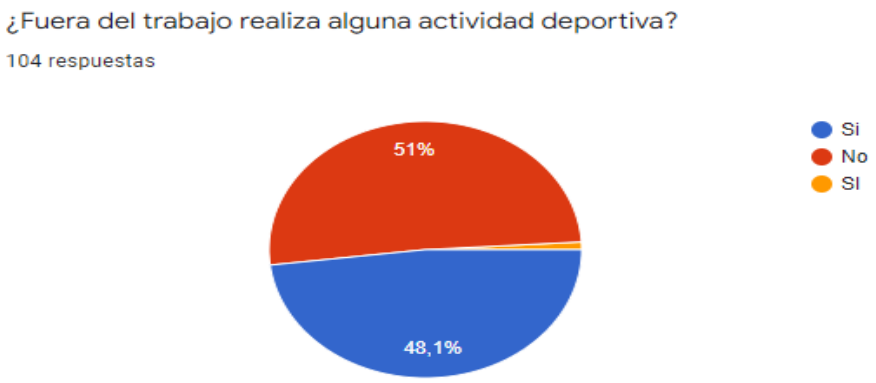
Los trabajadores están experimentando un momento de ansiedad y carga laboral esto puede ser por el regreso a la presencialidad cosa que a todos les ha costado volverse a adaptar.

¿En qué utiliza el tiempo libre?

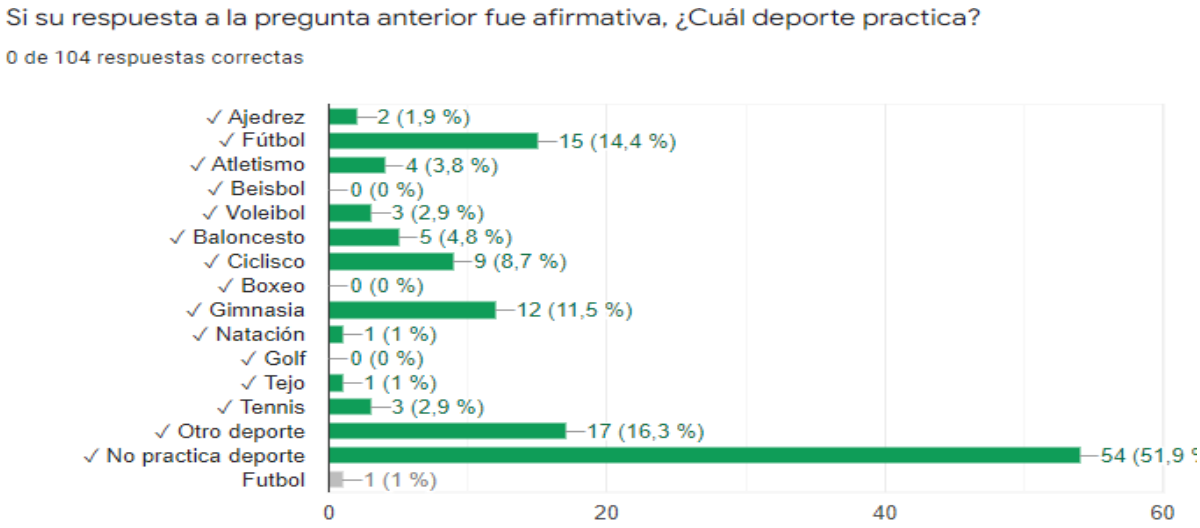
104 respuestas



El 53,8% de las personas utilizan el tiempo libre en labores domésticas. Sin embargo, entre el 41,3% y el 31,7% los trabajadores prefieren actividades de recreación, deporte, artes, ocio y en estudio. Lo cual indica un sano esparcimiento y actividades diferentes que cambian de ambiente.



La mitad del personal realiza actividades deportivas y la otra mitad no realiza actividades deportivas esto se puede ser por enfermedad prevalente, poco tiempo de ocio y el disfrute de los momentos con la familia.



La variabilidad de deportes hace que tengan un abanico de oportunidades grandes siendo el fútbol, el atletismo, el voleibol, el baloncesto, el ciclismo, la gimnasia, el tenis y otros deportes criollos

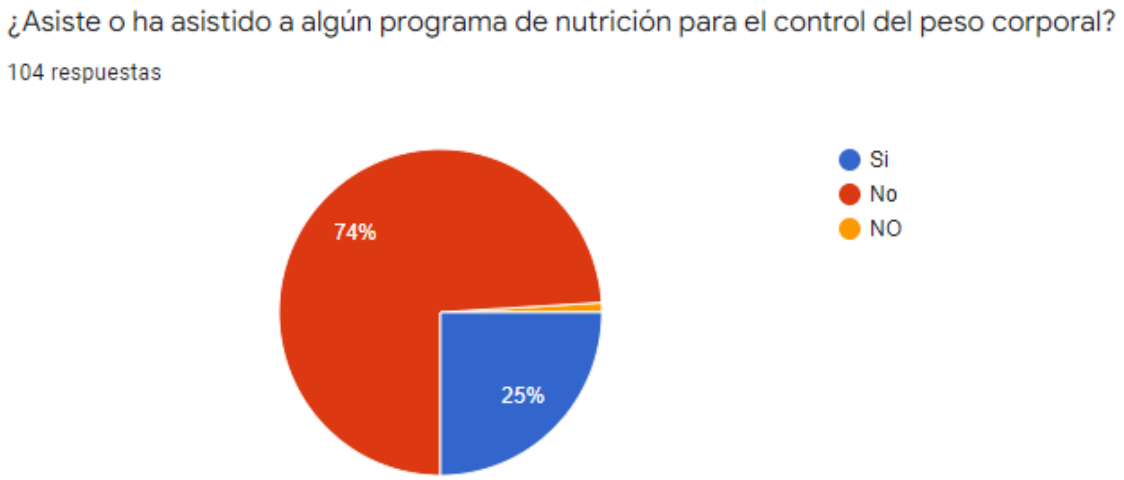
los deportes que más se practican dentro del personal administrativo y el 51,9 % no práctica ningún deporte.

El 49% no hace ningún deporte, mientras que, el 22,1% de los que si hacen deporte lo hacen una vez por semana, lo que les permite tener un rendimiento físico más apto para trabajos de fuerza. Sólo el 17, 3% practican más de tres veces a la semana y un 8,7% dos veces a la semana lo cual indica buen aprovechamiento del tiempo libre, ocio y esparcimiento, así como el disfrute de otras actividades extra laborales.

El 88,5 % de los trabajadores no han sido diagnosticados con obesidad, lo que significa un punto positivo para el desarrollo de sus labores y las buenas condiciones de salud. Sin embargo, el 10, 6% si fue diagnosticada con obesidad aclarando que se maneja de una forma consecuente y congruentes bajo los parámetros necesarios para que tengan un estilo de vida tranquilo y normal, lo cual se puede relacionar con peso, estatura y enfermedades cardiovasculares prevalentes.

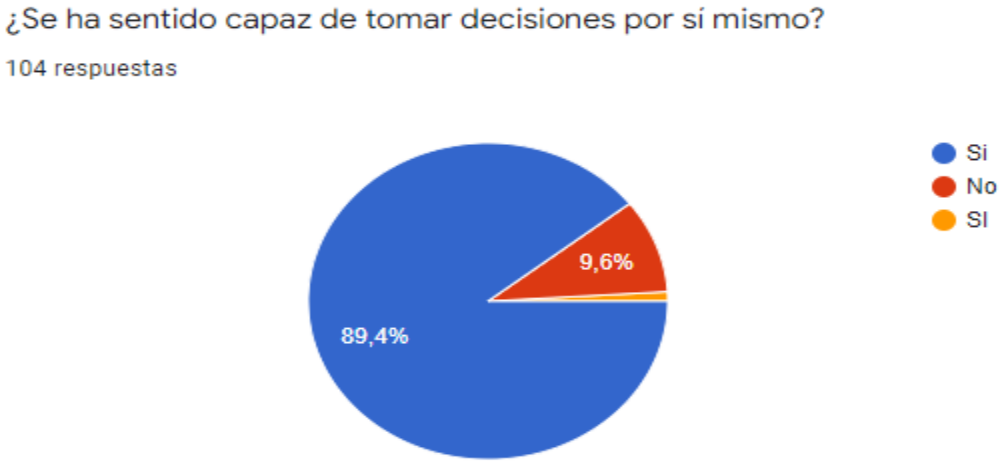
Cómo se ve reflejado en la gráfica anterior en este caso del diagnóstico de sobrepeso también es positivo ya que el 71,2% de las personas no tienen sobrepeso y el 27,9% sí, pero aclaran que se

maneja de forma segura para que puedan obtener un funcionamiento y optimización de sus labores además de una tranquilidad personal. Podemos relacionar estos porcentajes con el sedentarismo y los niveles de estrés que está manejando el personal, así mismo con algunas enfermedades comunes o la edad.



se analizó que el 74% de las personas no manejan o han asistido a un programa de nutrición, esto porque no lo ven necesario y/o tienen un estilo de vida y un orden alimenticio favorable. El 25% restante sí ha ido al nutricionista limitando de esta manera el surgimiento de obesidad o sobrepeso.

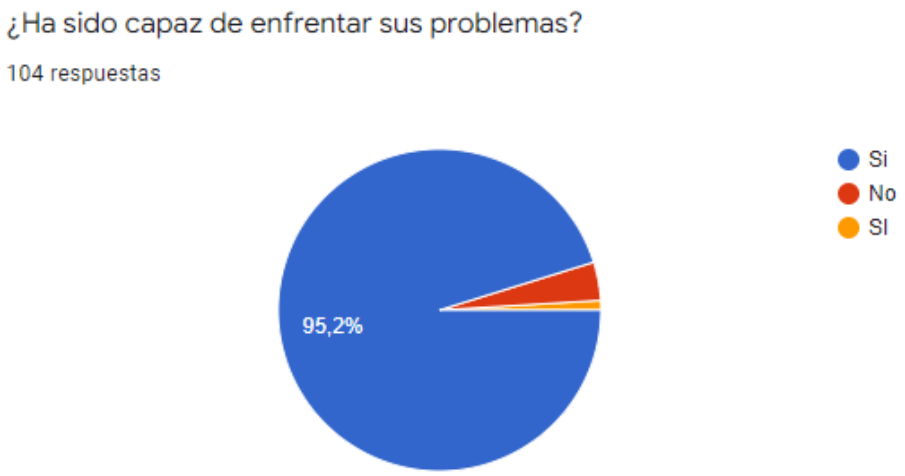
En este aspecto es bueno que el 71,2 por ciento no se sienta de dicha forma debido a que dice que tienen una autonomía, poder de criterio y decisión sin exceptuar el 27,9% que se ha sentido dicho juzgamiento, aunque se puede decir que cada persona maneja las formas de controlar sus emociones y comportamientos frente al actuar.



La autonomía en una persona es muy importante y más en el mercado laboral cuando se enfrenta decisiones que solo él puede tomar el 89,4 por ciento de la población que trabaja en la universidad

ha sido capaz de tomar sus decisiones por sí mismo ya no se coma 6 lastimosamente a generar una negativa a ser capaz de tomar decisiones sin embargo se puede decir que esto no es como 6 porciento de prefiere buscar una ayuda un apoyo y un consejo para tomar dichas decisiones en personas mayores y con mayor experiencia.

El 93, 1% de las personas han afirmado que disfrutan de sus actividades diarias es decir que tienen un círculo de trabajo muy próspero y positivo haciendo qué estás personas trabajen en equipo y generan nuevas ideas para un mejor desarrollo de su dependencia y de la universidad.



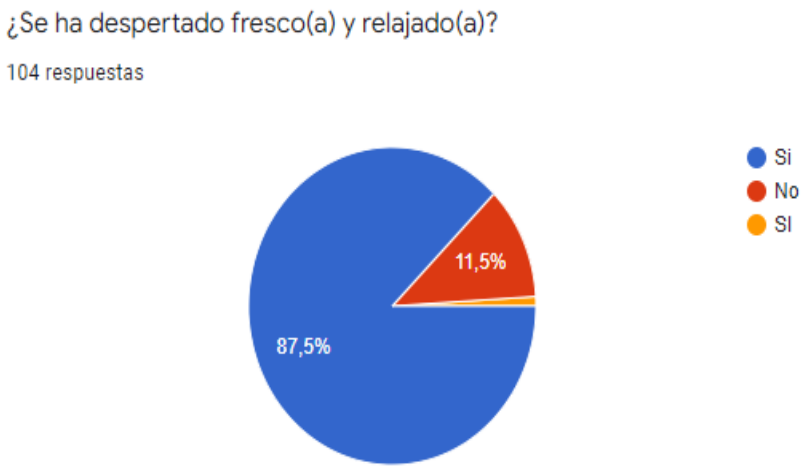
El 95,2% tienen la competencia de enfrentar los problemas y dar solución a los mismos con actitud positiva, un 5,8% no es capaz de enfrentar problemas los cuales le ocasionan diversos comportamientos y alteraciones emocionales lo cual podemos determinar que requieren apoyo de psicología para el manejo de los mismos y aumentar la autonomía, eficacia y toma de decisiones.

93, 3% de la población laboral de la universidad Pamplona se siente feliz con su vida y esto también genera su armonía, satisfacción y un alto nivel de productiva es decir que el 93% de

estas personas se sienten realizadas con el puesto y el trabajo que tienen y la importancia que les da el alma Mater.

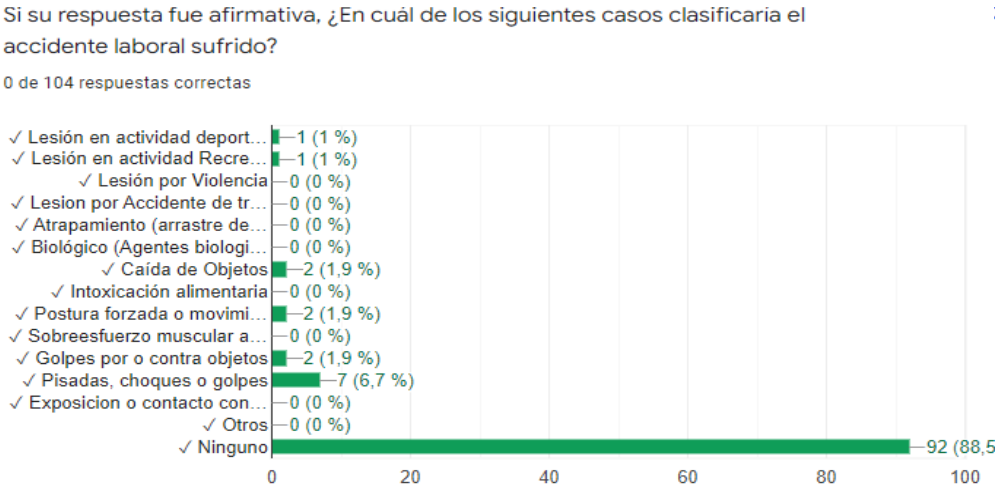
La resiliencia en la actitud de querer superar las dificultades ha generado que el alma Mater tenga un desarrollo gracias a el sacrificio de todas las personas que trabajan y dedican su tiempo para mejorar la institución, podemos notar en la gráfica que más del 50% a superar sus dificultades, pero un 35, 6% dice que no logra superar estas dificultades tal vez pueda ser por falta de incentivos psicológicos o sociales que generen limitaciones laborales.

El hecho de estar alegre y de buen humor en su trabajo hace que la persona disfrute lo que hace y eso genera también un optimismo y un acercamiento a una aptitud acertada para trabajar y dar lo mejor de sí.



Está armonía personal genera un ambiente laboral muy armonioso podemos decir que el hecho de que más del 80% de la población despierta de fresco y relajado hace que se incentive el trabajo haya incentivación laboral y armonía laboral en el campo del trabajo o en su defecto en trabajo en equipo.

Se denota que el 88,5 por ciento de la población trabajadora de la Universidad Pamplona nunca sufrió un accidente laboral y solo el 10,6 por cientos sufrieron un accidente laboral pero también podemos decir que estos accidentes laborales son leves, generando una seguridad laboral muy armoniosa para todos los trabajadores de la institución.



En el abanico amplio de accidentes laborales podemos ver que el 88,5 por ciento no ha tenido ninguna clase de accidente laboral sin embargo el 6, 7% ha sufrido leves lesiones en casos de una pisada un choque o un golpe.

Podemos determinar que la población trabajadora del área administrativa de la universidad de pamplona en el perfil sociodemográfico prevalece en las edades de 31 a 40 años, el sexo femenino, una estatura de 1,51 a 1,70 cm, un peso entre 61 y 80kg, el estado civil soltero, número de hijos de 1 a 2, número de personas a cargo de 1 a 2 , nivel de escolaridad profesional, tipo de vivienda arrendada, ingreso de un salario mínimo vigente legal, la antigüedad en la empresa 8 años o más, vinculación OPS, la dependencia con mayor número de trabajadores comunicación y prensa, estos como datos sociodemográficos de alta prioridad, los cuales podemos trabajar desde actividades de promoción y prevención dadas al cáncer de mama, enfermedades de transmisión sexual, violencia intrafamiliar y empoderamiento de la mujer en el ámbito administrativo.

Seguidamente el 94,2% de la población conoce el SGSST, participan un 82,7% y actividades de mayor participación las capacitaciones virtuales, mirado desde el conocimiento del SGSST es importante mantener la participación activa de los trabajadores de manera presencial a través de convocatorias e invitaciones personales y grupales, actividades de promoción y prevención innovadoras.

En cuanto a las condiciones de salud podemos priorizar los datos arrogados en los siguientes aspectos: en un 100% de la población pertenecen al régimen contributivo, la enfermedad de prevalente en un 11,5% dolor lumbar, las incapacidades dadas entre 3 a 15 días en un 89,3%, síntomas más significativos dolor de pecho y ahogo, olvidadizo, cansancio generalizado 26,9%, no lograr conciliar el sueño y levantarse un 13,5%, dificultad para dormir 16,3%, concentrarse 21,2%, 50% denotan sus familiares cercanos o el mismo trabajador enfermedades cardiovasculares o

respiratorias, en una media del 86% de la población trabajadora cuenta con buen estado o condición de salud.

La condición del trabajo dada la postura mixta (sedente-bípeda) en un 49%, prevalece el dolor cervical en un 33,7%, no realizan actividad deportiva un 51%, presencia de sobrepeso en un 27,9%, obesidad un 10,6% y no superan las dificultades un 63,5%.

Priorización de las necesidades o riesgos encontrados y con base en la evaluación de estándares mínimos debe atenderse las siguientes acciones de promoción y prevención, como podemos visualizar en la gráfica se establece el riesgo biomecánico como eje transversal de las funciones y tareas que desarrollan los trabajadores y se entiende como: Según (Castaños, García, & Pareja, 2011, pág. 16) Se reconoce que la etiología de los desórdenes osteomusculares es multifactorial y se describen cuatro grandes grupos considerados como actores de riesgo que generan mayor vulnerabilidad para presentar desórdenes osteomusculares estos son: factores individuales La carga física puede ser valorada mediante métodos biomecánicos y fisiológicos, pero la capacidad del individuo de tolerancia, depende de las características de la persona, es por esto que no ha sido posible determinar valores límites posibles de exposición a la carga física. Ya que cada persona puede tener mayor predisposición para desarrollar esta patología como son: edad, genero, peso, hábito de fumar, patologías sistémicas, secuelas de trauma, entre otros. (Castaños, García, & Pareja, 2011). Es por ello que en el trabajo se proponen actividades dadas a pausas activas, adecuaciones ergonómicas, análisis de puesto de trabajo y condiciones higiénicas que permitan minimizar el riesgo y la prevalencia de enfermedades.

Comenta (Castaños, García, & Pareja, 2011) que El NIOSH (National Institute of Ocupational safety y Health) establece que los factores individuales pueden influir en el grado de riesgo de enfermedades específicas, aunque carecen de sustentación científica para relacionar estos con factores físicos.

Plantea (Rueda y Zambrano, 2013, p.15) citado por (Guarnizo, 2019), que los factores individuales son aquellos factores que intervienen en el trabajador, entre ellos: Género; debido a condiciones como la distribución de la masa muscular las mujeres pueden realizar las 2/3 partes de la fuerza muscular de los hombres, por esta razón, los límites permisibles de manipulación de peso varían según el género, y se reglamentan a la mitad para las mujeres con relación a los hombres. En estado de embarazo la manipulación de cargas se debe evitar. Es importante resaltar e intervenir en el manejo de cargas y las posturas en los puestos de trabajo lo cual guarda relación con la edad: población menor de 18 años y mayor de 45 años presentan restricciones al manipular peso, debido a los cambios que tienen lugar en la columna vertebral, por su formación o desgaste.

Factor organizacional: (Castaños, García, & Pareja, 2011) Dentro de los aspectos organizacionales y psicosociales que influyen en la génesis de las lesiones por trauma acumulado, se describen las organizaciones temporales del trabajo (jornadas, turnos, descansos) por lo cual se han propuesto modelos diferentes para determinar las vías potenciales de la relación de estos desórdenes musculo esqueléticos y factores psicosociales. La alta carga mental y demanda laboral pueden incrementar la tensión muscular y disminuir las micro pausas en la actividad muscular. Lo cual origina fatiga muscular, entre otros; el estrés laboral puede incitar respuestas que incrementen la coactivación aumento así la carga del sistema musculo-esquelético. Lo cual es relevante en la población debido a que encontramos tareas monótonas, no hay rotación de trabajadores por los contratos realizados, se trabaja bajo la presión de tiempo y comandos, para esto se trabaja a través de actividades lúdicas, comunicación asertiva y relaciones interpersonales.

Podemos visualizar y analizar que la priorización en gestión de salud está dada mejorar el sueño, a programas de promoción y prevención de la salud en un plano de enfermedades cardiovasculares, peso y obesidad los cuales pueden ser a través de actividades deportivas y capacitaciones en ergonomía (especifica en posturas, ubicación de la silla y reposapiés), actividades de psicología donde permitan adquirir la competencia de resolución de problemas y toma de decisiones.

Factores de condiciones generales del trabajo: (Castaños, García, & Pareja, 2011) la postura se define como la relación de las diferentes partes del cuerpo en equilibrio, los riesgos asociados a la postura son:

-Postura Prolongada: cuando se adopta la misma postura por el 75% o más de la jornada laboral durante 6 horas.

-Postura Mantenida: postura biomecánicamente correcta (manteniendo los ángulos de confort) por 2 o más horas continuas sin posibilidad de cambio. Si la postura es biomecánicamente incorrecta, se considerará mantenida por 20 minutos o más

-Postura Forzada: postura por fuera de los ángulos de confort. -Posturas Anti gravitacionales: posicionamiento del cuerpo o un segmento en contra de la gravedad.

La fuerza se refiere a la tensión producida en los músculos por el esfuerzo requerido para el desempeño de una tarea. El movimiento es la esencia del trabajo y se define por el desplazamiento de todo el cuerpo o de uno de sus segmentos en el espacio. (Castaños, García, & Pareja, 2011)

Factores relacionados con las condiciones ambientales: como las condiciones de ventilación, clima, mantenimiento y limpieza puede afectar la salud. La morbilidad que están generando estas patologías osteomusculares creó la necesidad de elaborar las guías (GATISO) las cuales buscan impactar en la incidencia de estas, teniendo como objetivo incrementar el diagnóstico y prevenir las enfermedades. Además de brindar unos beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, centralizando sus acciones desde la prevención para lograr disminuir la incidencia de estos diagnósticos. (Castaños, García, & Pareja, 2011).

Con base en la conceptualización podemos hablar de algunas adaptaciones o herramientas para manejar la postura, la circulación sanguínea de piernas, los cuales están dados a la silla ergonómica y el reposa pies que tiene que ver con el peso, edad y estatura en su mayoría mujeres.

Seguidamente podemos hablar del riesgo psicosocial según Mateo (2013) refiere que los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a las condiciones de la organización y que estas son continuas en la empresa. Por lo tanto, son todos aquellos factores derivados de cómo se desarrolla la gestión de las empresas. En cambio, Gamero (2013) manifiesta que estos factores de riesgo se refieren a las condiciones presentes en un escenario laboral y se encuentran directamente vinculados con la organización, el volumen del trabajo, el clima laboral y la ejecución de la tarea, y poseen la suficiencia de afectar tanto el bienestar o la salud biopsicosocial del trabajador como la realización del trabajo. Desde allí podemos hablar de la salud mental del trabajador enfocada a la resolución de problemas, tolerancia y toma de decisión.

Hablamos de riesgo por salud publica la Organización Panamericana de la salud la define como a Salud Pública es el esfuerzo organizado de la sociedad, principalmente a través de sus instituciones de carácter público, para mejorar, promover, proteger y restaurar la salud de las poblaciones por medio de actuaciones de alcance colectivo (2022).

Es por ello que desde salud publica podemos realizar educación en salud en las enfermedades más prevalentes en la población colombiana trabajadora enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedades visuales, enfermedades auditivas, enfermedades osteomusculares, enfermedades de la piel, y las enfermedades de origen viral que las da el ambiente o las pandemias como el caso del covid-19. Posteriormente podemos trabajar como prevenciones algunas otras como el alcoholismo, tabaquismos, depresión y problemas mentales o psicosociales.

Como principio del riesgo de la salud pública y con los resultados encontrados el riesgo cardiovascular que se relaciona con las prevalencias del individuo, los hábitos alimenticios, edad y actividad física de los cuales podemos prevenir enfermedades y promover la salud con algunas actividades las cuales describiremos más adelante.

Por último y no menos importante encontramos los hábitos y estilos de vida saludable el cual se define como Estilos de vida y Promoción de la Salud: material didáctico operativa, tiene el

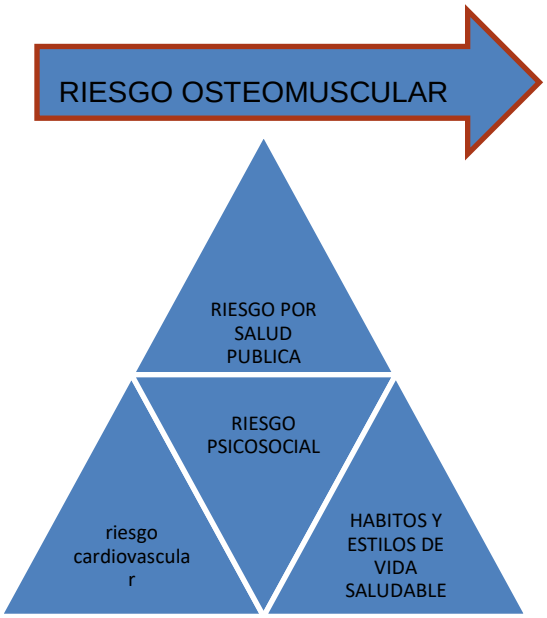
reconocimiento de los expertos por introducir los principales factores que influyen en los estilos de vida. Concretamente, esta definición describe el estilo de vida del siguiente modo: “Forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales” (WHO, 1986, p. 118).

A pesar de habitualmente se utiliza el término estilo de vida saludable, se considera más apropiado el uso del término estilo de vida relacionado con la salud, ya que recoge mejor tanto los comportamientos que realzan la salud como los comportamientos que la ponen en riesgo (Donovan, Jessor & Costa, 1993). Sin embargo, en ocasiones resulta recargado o hasta confuso denominarlo así, por ejemplo, cuando se trata su relación con otras variables (e.g. el estilo de vida relacionado con la salud se relaciona con el bienestar emocional).

Desde hace muchos años y dependiendo del ciclo evolutivo del ser humano los estilos de vida más investigados son: consumo de alcohol, consumo de tabaco, hábitos alimenticios, actividad física, consumo de medicamentos, hábitos de descanso, accidentes y conductas de prevención del mismo, higiene dental, actividades de tiempo libre, consumo de drogas no legalizadas, conducta sexual y chequeos médicos. Es por ello que mirado desde el área laboral podemos prevenir enfermedades comunes o profesionales si educamos nuestros trabajadores en estos temas.

En la población objeto de estudio podemos trabajar desde SGSST como medidas preventivas desde hábitos y estilos de vida saludables los hábitos alimenticios, la actividad física, el descanso y el sueño, actividades de ocio y tiempo libre, la importancia de los chequeos médicos, la higiene dental.

En esta monografía graficamos la posible propuesta de trabajo basado en los siguientes conceptos dados y en el orden explicado, así:



En la gráfica anterior describimos los riesgos según el perfil sociodemográfico, condiciones de salud y por ultimo con base en los reportes y registros de accidentalidad dados en lo corrido del año 2021 con un reporte por ARL POSITIVA (según anexo) de 55 trabajadores, con reporte de origen profesional 20, accidente mortal 0, lo cual indica un índice bajo o casi nulo en relación al número de trabajadores reportados con afiliación.

Mecanismos de ausentismo no reportan datos en la oficina de talento humano para el año 2022, lo cual se debe analizar desde el punto vista legal y la concientización a los trabajadores para informar o notificar a esta dependencia.

Capítulo V

Podemos organizar las acciones en tres áreas específicas:

1. Acciones desde el perfil sociodemográfico

Se realiza educación en salud a través de la entrega de folletos que contengan la conceptualización, autoexamen y signos de alerta, así misma prevención en ETS (enfermedades de transmisión sexual), violencia intrafamiliar y de género, empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral. (ver anexo)

2. Acciones de condiciones de salud

   RIESGO BIOMECANICO

   A. Análisis de puesto de trabajo que los realizara el profesional en ingeniería industrial o el fisioterapeuta
   B. Análisis de condiciones de higiene (iluminación y ruido)
   C. Pausas activas
   D. Manejo de cargas
   E. Adaptaciones al puesto

- Ajuste de la silla ergonómica a la altura y peso del trabajador

- Ubicar reposa pies

- Activar un horario de pausa activa o descanso para todo el personal acorde con las fichas dadas por la ARL a la cual pertenece la Universidad (ver anexo 1)
- Adecuación de mobiliario, iluminación y espacios de trabajo

RIESGO PSICOSOCIAL

Salud mental: la Organización Mundial de la Salud define la salud mental como: "Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad". (2008)

Se desarrollarán las siguientes acciones:

- Resolución de problemas o dificultades se realizará la siguiente actividad en grupos de 10 personas por una semana, comunicación asertiva como factor principal en el trabajo en equipo, dentro de la actividad a manejar se encuentra situaciones que pongan en riesgo un grupo de trabajo (el de ellos mismos) y por medio de dramatizados mencionar como desde el trabajo en equipo le pueden dar solución al problema que se enfrentan. De este modo las relaciones dentro del lugar de trabajo pueden mejorar, se mencionan aspectos de la importancia de una buena comunicación dentro del puesto de trabajo.

  La actividad dos se denomina tejiendo relaciones donde un líder del grupo tendrá una lana la cual debe enviársela a otro compañero y mencionar del cual es la virtud o competencia que tiene para resolver problemas y así sucesivamente, posteriormente al terminar el rollo de lana deben mirar como equipo como se desenrolla nuevamente la lana.

  Actividad tres el líder del grupo les dará una ficha con 4 situaciones problemas en las cuales tendrá: ropa, revistas, elementos deportivos y elementos reciclables de los cuales ellos deben asumir un rol y dramatizar la escena, terminada estas darán su moraleja o solución o toma de decisión que asumen como equipo.
- Manejo del estrés (ver anexo 4) algunas estrategias utilizadas para disminuir el estrés encontramos el ejercicio físico diario por lo menos 10 minutos, el manejo de la respiración, la relajación para la cual una vez a la semana se propiciara el espacio en el gimnasio de forma donde se realizara primeramente: ubicar las colchonetas en el piso, colocar música

clásica de fondo, colocar aromatizantes y realizar un pequeño ejercicio de estiramiento, seguidamente realizar una lectura con base en la música por 10 minutos que permita ir relajando de cabeza a pis el cuerpo.

- Toma de decisiones: las personas aprenderán a manejar las emociones es por ello importante que las personas conozcan las emociones que tenemos como seres humanos, cada una de las personas participantes escogerá una ficha la cual tiene una expresión y con esta ficha va mirar como la da a conocer a los demás participantes, seguidamente cada uno de los participantes tendrá un pliego de papel boom con colores, marcadores, temperas y allí expresara como se siente hoy y que retiene hoy.

RIESGO DE SALUD PUBLICA

Salud pública: para la prevención del contagio de covid-19 la universidad a través de la alianza con el Hospital San Juan de dios de los puntos de vacunación dentro del campus y con el centro experimental Cedimol el cual realiza las pruebas gratis una vez a la semana en pamplona y Cúcuta. (ver anexo 2)

Así mismo la universidad cumpliendo con toda la reglamentación vigente realiza desinfección de aulas, pasillos, biblioteca, dependencias, baños y demás una vez al mes paralizando sus funciones misionales. (ver anexo 3)

Riesgo cardiovascular:

- Mantener una alimentación balanceada y saludable: siguiendo las indicaciones de la OMS comer frutas y verduras, frutos secos y cereales, limitar el consumo de azúcar, limitar el consumo de grasas, limitar el consumo de sal, tomar agua por lo menos 10vasos al día, hacer actividad física una hora, realizar de 4 a 5 comidas. Para la realización de actividades de nutrición se tendrá en cuenta el siguiente enlace una cartilla didáctica de alimentación https://www1.paho.org/gut/dmdocuments/guias-alimentarias-corregida.pdf

- Comer sano y ser feliz según las actividades propuestas por la ARL POSITIVA los trabajadores en sus computadores podrán acceder al siguiente enlace https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/05/19.-ABRIL-HA%CC%81BITOS-SALUDABLES-%C2%A1COMER-BALANCEADO-TAMBIE%CC%81N-PUEDE-SER-DELICIOSO.pdf realizar la capacitación

HABITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Devís y cols. (2000) definen **Actividad Física** como "cualquier movimiento corporal, realizado con los músculos esqueléticos, que resulta en un gasto de energía y en una experiencia personal y nos permite interactuar con los seres y el ambiente que nos rodea".

Se propone a la Universidad los siguientes tips para sus trabajadores:

- Utilizar otros medios de transporte como la bicicleta o la caminata para llegar al trabajo
- Utilizar los parqueaderos más lejos de las oficinas para hacer algo de caminata diaria
- Tomar descansos programados para hacer ejercicios de cuello, cabeza, hombros, brazos, cadera y pierna por 5 minutos diarios
- Bailar por lo menos una vez por semana
- Realizar actividades como aeróbicos, cicla estática, fitness en el hogar por más de 10 minutos diarios
- Activar el programa de actívate trabajador donde se estimula la actividad física media hora antes de terminar la jornada el trabajador pueda ir al gimnasio de forma e inscribirse en el programa el cual contara con un licenciado en educación física y un fisioterapeuta que realizaran calentamiento, ejercicios, y estiramiento por una hora, tres veces a la semana.

Comunicación en salud: en este ítem en alianza con la caja de compensación y las EPS donde pertenecen los trabajadores se realizará:

- Charla sobre el cuidado de la salud física y emocional
- Folletos sobre la causa de la enfermedad cardiovascular y la obesidad
- Videos interactivos sobre lo que causa el estrés en la persona y entorno laboral
- Panel de expertos en salud para hablar de la importancia de cuidarse y prevenir enfermedades
- Hábitos de sueño (ver anexo 5) los cuales están dados a los hábitos y rutinas diarias del trabajador 10 de los cuales menciona la universidad pontificie bolivariana el 20 de mayo del 2020 en su publicación https://www.clinicauniversitariabolivariana.org.co/clinica/es/blogs/diez-habitos-higiene-del-sueno

  1. Horarios regulares
  2. Mantener condiciones ambientales adecuadas
  3. Comer en horarios regulares y evitar comidas abundantes antes de dormir
  4. Limitar la incesta de bebidas o sustancias estimulantes
  5. Solo estar en la cama en el tiempo necesario
  6. Evitar siestas largas durante el día
  7. Realizar actividad física de manera regular
  8. Evitar actividades excitantes en horas previas a dormir
  9. Repetir cada noche la rutina de acciones
  10. Practicas rutinas de relajación

Conclusiones

Se caracterizó la población trabajadora del área administrativa de la universidad de pamplona encontrando algunos ítems significativos en las cuales se pueden relacionar entre si y sirven de insumo para los programas del SGSST como lo son: edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, esquema de vacunación, número de personas que dependen de él, actividades de tiempo libre los cuales permiten establecer el perfil sociodemográfico.

Se determinó la condición de salud de los trabajadores encontrando en un 86% buena condición, sin descartar que el porcentaje restante presenta síntomas de estrés, sobrecarga y dolores en la zona cervical, así como condiciones de trabajo no óptimas para el desempeño en cuando a concentración, monotonía en el trabajo, postura y sueño las cuales se ven reflejadas en la insatisfacción laboral y la no utilización del tiempo libre, ocio y esparcimiento. Es de resaltar algunas condiciones psicosociales como la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Se prioriza los factores que inciden en la gestión de la salud en factores de riesgo biomecánico como eje transversal del rol laboral, la salud pública, la salud mental, el riesgo cardiovascular y la comunicación en salud denotando así las falencias del SGSST y donde el COPAST debe visualizar su intervención y plasmas en el plan de mejoramiento lo cual permitirá tener mejores resultados en los estándares mínimos.

Se establecerán acción de promoción y prevención mirados de la comunicación en salud como una estrategia de conocimiento, seguimiento y evaluación anclada al SGSST y a la dependencia de talento humano, lo cual facilitara la intervención y el llegar a la población trabajadora con mayor índice de innovación y creatividad generando así mayor indicador de participación de la población trabajadora disminuyendo el ausentismo, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

Recomendaciones

A la universidad de pamplona, que cuente con un equipo interdisciplinario que lidere y maneje el SGSST para lograr llegar a toda la población y a su vez tener indicadores de gestión. Así mismo priorizar las falencias del sistema y aplicar acciones rápidas de mejora en pro de la salud laboral de sus empleados.

Ejecutar actividades semanales que permitan a los trabajadores mejora su condición de salud laboral y aumentar el nivel de productividad.

Tomar evidencias fotográficas y asistencias que permita contar con indicadores para mejorar las condiciones mínimas establecidas en la resolución 0312 del 2019 dadas por el ministerio de trabajo.

Concientizar a la alta dirección de la importancia del SGSST y un equipo interdisciplinario solido que permita dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad colombiana.

A los trabajadores, estar pendientes de los estados de salud físicos, psicológicos y emocionales que pueden afectar el desempeño y la productividad

Desarrollar la estrategia de comunicación en salud que permita dar indicadores al SGSST en los puntos clave como:

1. Promoción y prevención de la salud dado a enfermedades cardiovasculares y respiratorias, dolor lumbar y cervical
2. Pausas activas generadas por marketing empresarial que llegue a través del CAMPUS IT de los trabajadores donde puedan parar sus funciones por 5 minutos
3. Apoyo psicológico a los trabajadores en cuanto a la toma de decisiones y resolución de problemas a través de estrategias de comunicación, divulgación y redes
4. Establecer un programa de actividad física, recreación, ocio y tiempo libre con apoyo del gimnasio y de talento humano por lo menos una vez al mes

REFERENCIAS

- *Cacua, l., Carvajal, h., & Hernández, n. (2016). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la nueva sexta, Cúcuta. Revista psicoespacios., universidad de pamplona.*
- *Castillo, y. (2017). Diseño del programa de salud ocupacional en la empresa gerleinco s.a de acuerdo a la gestión del conocimiento". Universidad nacional abierta y a distancia – unad; Colombia. Https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/17386/1111759485.pdf;jsessionid=73175c56cd37f78ba6a7bea92960bf4b.jvm1?Sequence=1.*
- *Cuevas, v. (2014). "principales factores de riesgo laboral que se presentan en el área de producción y distribución de una empresa de gases industriales". Universidad Rafael Landívar - Guatemala.*
- *Ley 1562, art 4, por la cual se modifica el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, Bogotá d.c, Colombia 11 julio de 2012 ,82 Martínez, m. Reyes, m. (2005). Seguridad y salud en el trabajo, la habana cuba, editorial.*
- *Ley 1562, art 3, por la cual se modifica el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, Bogotá d.c, Colombia 11 julio de 2012*
- *Leyton, m. (2018). Factor de riesgo laboral con mayor prioridad de intervención en el talento humano que labora en la fundación para la educación, la autogestión y el progreso fundepro de la ciudad de san juan de pasto durante el año 2017. Universidad ces convenio con la universidad mariana.*

- *Martínez, l. (2019). Propuesta para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 de 2015. Universidad católica de Colombia. Bogotá d.c*
- *Martin j. Sánchez, evolución de la concepción de accidente de trabajo, (*2007)
- *Matabanchoy, s. (2012). Salud en el trabajo. Revista universidad y salud. Año 12 vol. 1 nº 15. Http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf, 87-102.*
- *Ministerio del trabajo, c. (2020). Implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo al año 2020. Https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020.*
- *Niño, y. (2021). Tendencias de la seguridad y salud en el trabajo para 2021. Https://ccs.org.co/articulos-tecnicos/tendencias-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-para-2021/.*
- *Noriega, d., ruda, c., & Zúñiga, s. (2018). Análisis del sistema de control de riesgos laborales en la compañía operadora logística xyz. Universidad cooperativa de Colombia. Santa marta. Https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7766/1/2018_control_riesgos_laborales.pdf.*
- *Organización iberoamericana de seguridad social, o. (2019). Gestión de la seguridad y salud laboral en las pymes. Junta de Andalucía. España. Https://www.google.com/search?Q=gestion+en+salud+laboral+en+la+empresa+pdf&oq=gestion+en++salud+laboral+en+la+empresa+pdf&aqs=chrome..69i57j33i160l4.9666j0j7&sourceid=chrome&ie=utf-8.*
- *Organización internacional del trabajo OIT, i. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo - aprovechar 100 años de experiencia.*

Https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf.

- *Organización internacional del trabajo OIT, s. (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo... Https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf.*
- *Organización internacional del trabajo OIT, i. (2021). Seguridad y salud en el trabajo. Https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm.*
- *Parra, m. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, oficina internacional del trabajo, 2003.*
- *Peña, i. (2018). "la importancia de la seguridad y salud en el trabajo como factor de la responsabilidad social en las empresas"; universidad militar nueva granada Colombia. Https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/pen%cc%83adiazirmajohanna2018.pdf?Sequence=2&isallowed=y.*
- *Vera, r., & guales, i. (2017). "principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud". Revista domo de las ciencias, vol. 3, núm. 2. Uniroja.*
- *Who.int, i. (2011). Conectando salud y trabajo. Conectar la salud ocupacional y la atención primaria para mejorar la salud de las personas que trabajan. Resumen ejecutivo global conferencia. Https://www.who.int/occupational_health/publications/conectando_salud_y_trabajo.pdf?Ua=1.*

NOMBRES Y APELLIDOS *

Iván Darío Beltrán Garavito

CORREO ELECTRÒNICO *

ivanbelgar1993@gmail.com

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO,

Seleccione una de las siguientes opciones. lea atentamente cada uno de los enunciados

Su edad se encuentra entre *

- ( ) Menor de 18 años
- (•) 20 a 30 años
- ( ) 31 a 40 años
- ( ) 41 a 50 años
- ( ) 51 a 60 años
- ( ) 61 años en adelante

Su sexo es: *

- ( ) Femenino
- (•) Masculino
- ( ) Sin definir

Su estatura se encuentra entre *

- ( ) Menor o igual a 1.50 cm
- ( ) Entre 1,51 a 1,70 cm
- (•) Entre 1,71 a 1,90 cm
- ( ) Entre 1,91 a 2,10 cm
- ( ) Mayor de 2,12 cm

Su peso se encuentra entre *

- ( ) Menor o igual a 40 kg.
- (•) Entre 41 a 60 kg.
- ( ) Entre 61 a 80 kg.
- ( ) Entre 81 a 100 kg.
- ( ) Entre 101 a 120 kg.
- ( ) Mayor a 120 kg.

¿Cuál es su estado civil? *

- ( ) Casado (a)
- ( ) Soltero (a)
- (•) Unión Libre
- ( ) En noviazgo
- ( ) Divorciado (a)
- ( ) Viudo (a)

Número de Hijos *

- ( ) 1 a 2
- (•) 3 a 4
- ( ) 5 a 6
- ( ) Más de 6
- ( ) Ninguno

Número de Personas a Cargo *

- (•) 1 a 2
- ( ) 3 a 4
- ( ) 5 a 6
- ( ) 7 a 8
- ( ) Más de 9
- ( ) Ninguna

¿Cuál es su nivel de escolaridad? *

- ( ) Primaria
- ( ) Bachillerato
- ( ) Técnico
- ( ) Tecnólogo
- ( ) Profesional
- ( ) Especialista
- ( ) Magister
- (•) Doctor
- ( ) Otra

Tipo de vivienda *

- (•) Propia
- ( ) Arrendada
- ( ) Familiar
- ( ) Otro: _____

¿Cuál es su promedio de ingresos mensuales? *

- ◯ Menos de 1 SMLV
- ◯ 1 SMLV
- ◉ Entre 1 y 2 SMLV
- ◯ 2 SMLV
- ◯ Entre 2 y 3 SMLV
- ◯ Más de 3 SMLV

¿Cuál es su antigüedad en la empresa? *

- ◯ Menos de 6 meses
- ◉ 6 meses a 1 año
- ◯ 2 a 3 años
- ◯ 4 a 5 años
- ◯ 6 a 7 años
- ◯ 8 años o más

Su tipo de vinculación laboral es: *

- ( ) Planta
- ( ) Periodo
- (•) OPS
- ( ) Otro

Dependencia a la cual Pertenece *

- ( ) Vicerrectoría Académica
- ( ) Vicerrectoría de Investigaciones
- ( ) Vicerrectoría Administrativa y Financiera
- ( ) Dirección de Interacción Social
- ( ) Centro de Bienestar Universitario
- ( ) Secretaría General
- ( ) Oficina de Planeación
- ( ) Oficina de Admisiones, Registro y Control Académico
- ( ) División Administrativa de Posgrados
- ( ) Oficina de Autoevaluación y Acreditación Institucional
- ( ) Control Interno
- ( ) Control Interno Disciplinario
- ( ) Oficina de Asesoría Jurídica
- ( ) Oficina de Comunicación y Prensa
- ( ) Oficina de Gestión de Talento Humano
- ( ) Oficina de Contratación
- ( ) Oficina de Contabilidad y Presupuesto
- ( ) Oficina de Gestión de Pagaduría y Tesorería
- ( ) Oficina de Recursos Físicos y Apoyo Logístico

¿Cuál es su antigüedad en el cargo que desempeña actualmente? *

- ◯ Menos de 6 meses
- ◉ 6 meses y 1 año
- ◯ 2 a 3 años
- ◯ 4 a 5 años
- ◯ 6 a 7 años
- ◯ 8 años o más

¿Conoce y sabe del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST? *

- ◯ Si
- ◯ No

¿Ha participado en actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? *

- ◯ Si
- ◯ No

¿En cuál de las siguientes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha participado? * 0 puntos

- [ ] Capacitaciones
- [ ] Entrenamientos
- [ ] Tamizajes
- [ ] Talleres
- [ ] Jornadas de sensibilización
- [ ] Jornadas de vacunación
- [ ] Actividades lúdico recreativas, culturales con énfasis en el SGSST
- [ ] Otras
- [ ] Ninguna

Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, indique ¿De qué manera fue su participación en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? * 0 puntos

- [x] Virtual
- [ ] Presencial
- [ ] No he participado en actividades del SGSST
- [ ] Otro: _____

EPS a la cuál está afiliado *

- ( ) Nueva EPS
- (•) Sánitas
- ( ) Medimas
- ( ) Salud Total
- ( ) Otra

MORBILIDAD SENTIDA Y CONDICIONES DE SALUD

Lea atentamente cada uno de los enunciados y elija una o varias de las opciones que se presentan acontinuación.

¿Ha sido diagnosticado por su médico tratante con alguna de las siguientes enfermedades laborales?: * 0 puntos

- [ ] Dolor de columna lumbar
- [ ] Dolor en el codo
- [ ] Túnel del carpo
- [ ] Dolor en las rodillas
- [ ] Epicondilitis
- [ ] Síndrome de Quervain
- [ ] Dolor en los pies
- [ ] Lesiones del hombro manguito rotador
- [ ] Dolor en la mano
- [ ] Dolor en la cadera
- [ ] Trastornos relacionados con el estrés y la ansiedad
- [ ] Neumoconiosis
- [ ] Ninguna
- [ ] Otro: _____

¿Ha sido incapacitado por alguna de estas patologías últimamente? *

- Si
- No

Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, indique ¿Cuánto tiempo de incapacidad? *

- 3 a 15 días
- 1 mes
- 2 meses
- 3 meses
- Más de 3 meses
- No he sido incapacitado
- Otro: _____

Postura base de trabajo (postura en la cual dura el 75% (6 horas) o más en su actividad laboral). *

- Sentado
- Bípeda (Pie)
- Mixta (Alterna pie-sentada)

¿Ha sufrido de Fracturas en alguna parte del Cuerpo? *

- Si
- No

Si su respuesta a la pregunta anterior fue positiva, ¿En qué parte del cuerpo sufrió dicha Fractura? * 0 puntos

- [ ] Dedos de las manos
- [ ] Clavicula
- [ ] Brazos o Antebrazos
- [ ] Humero
- [ ] Tibia y peroné
- [ ] Tobillo
- [ ] Fémur
- [ ] La muñeca
- [ ] Rodilla
- [ ] Otros
- [ ] Ninguna

Ha tenido en los últimos 12 meses problemas a nivel de columna cervical (cuello). * 0 puntos

- [ ] Dolor
- [ ] Molestias
- [ ] Limitaciones
- [ ] Ninguna de las anteriores
- [ ] Otro: _____

¿Durante los últimos 12 meses ha estado incapacitado (a) por causa del dolor de cuello? *

- ( ) Si
- ( ) No

¿Padece algunas de las siguientes enfermedades? *

0 puntos

- [ ] Enfermedades del corazón
- [ ] Enfermedades de los pulmones con asma, enfisema, bronquitis
- [ ] Diabetes (azúcar alto en la sangre)
- [ ] Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia
- [ ] Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus
- [ ] Reumatismo, osteoporosis
- [ ] Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, escoliosis o fractura
- [ ] Enfermedades digestivas
- [ ] Enfermedades de la piel
- [ ] Alergias en piel o vías respiratorias
- [ ] Trastornos de audición
- [ ] Alteraciones visuales
- [ ] Ninguna
- [ ] Otras

¿Ha sentido o tenido en algún momento en los últimos 6 meses los siguientes síntomas? * 0 puntos

- [ ] Pérdida de la conciencia
- [ ] Desmayos
- [ ] Alteraciones en el equilibrio
- [ ] Dolor en el pecho o palpitaciones
- [ ] Ahogo o asfixia al caminar
- [ ] Tos persistente por más de 1 mes
- [ ] Ninguna
- [ ] Otras

¿Consume alguna de las siguientes sustancias psicoactivas? *

- [ ] Bebidas alcohólicas
- [ ] Cigarrillo
- [ ] Ninguna
- [ ] Otro: _____

Si respondió afirmativamente la pregunta anterior ¿Con qué frecuencia consume estas sustancias? *

	Diariamente	Semanalmente	Mensualmente	Ninguna
Bebidas alcohólicas	○	○	○	○
Cigarrillo	○	○	○	○
Otras	○	○	○	○
Ninguna	○	○	○	○

¿Ha presentado algunos de los siguientes síntomas? *

0 puntos

- [ ] Le han dicho sus familiares y/o amigos que es olvidadizo (a)
- [ ] A menudo se le olvida realizar actividades que considera importantes
- [ ] Le es difícil entender las noticias, programas o novelas que ve en tv o escucha en la radio
- [ ] Tiene a menudo dificultad para concentrarse
- [ ] Se siente a menudo enojado (a) sin motivo
- [ ] Se siente a menudo abatido (a) o triste sin motivo
- [ ] Le cuesta decidirse realizar actividades que Ud. sabe debe realizar
- [ ] Se siente anormalmente cansado
- [ ] Siente a veces como una presión sobre el pecho
- [ ] Sensación de peligro o amenaza
- [ ] Ahora siente menos que antes en sus manos o pies
- [ ] A menudo se despierta, costándole luego conciliar el sueño
- [ ] Tiene problemas al escuchar por teléfono
- [ ] Tiene problemas para entender una conversación cuando dos o más personas hablan al mismo tiempo
- [ ] Ha sentido de pronto como que se va a caer al estar de pie o caminando
- [ ] Siente a menudo punzadas dolorosas, adormecimiento u hormigueo en alguna parte del cuerpo
- [ ] Le resulta difícil abrocharse los botones
- [ ] Siente que ha perdido fuerza en sus brazos o en sus piernas
- [ ] Ninguno
- [ ] Otras

¿Actualmente presenta alguna de las siguientes manifestaciones o comportamientos? * 0 puntos

- [ ] Dificultades para dormirse (insomnio)
- [ ] Necesidad de estar solo y desinterés por las cosas
- [ ] Cansancio
- [ ] Aburrimiento
- [ ] Desgano
- [ ] Irritabilidad (mal genio), actitudes y pensamientos negativos
- [ ] Dolor de cabeza
- [ ] Dificultad para concentrarse
- [ ] Trastornos intestinales
- [ ] Baja moral, descontento con el trabajo
- [ ] Tiene dificultad en la comunicación con sus compañeros y jefes
- [ ] Ha tenido problemas de salud a causa del trabajo
- [ ] Tiene problemas con sus familiares
- [ ] Ninguno
- [ ] Otras

¿En qué utiliza el tiempo libre? *

- [ ] Música y arte
- [ ] Otro trabajo
- [ ] Estudio
- [ ] Labores domésticas
- [ ] Recreación y deporte
- [ ] Ninguna
- [ ] Otro: _____

¿Fuera del trabajo realiza alguna actividad deportiva? *

- ( ) Si
- ( ) No

Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, ¿Cuál deporte practica? * 0 puntos

- [ ] Ajedrez
- [ ] Fútbol
- [ ] Atletismo
- [ ] Beisbol
- [ ] Voleibol
- [ ] Baloncesto
- [ ] Ciclisco
- [ ] Boxeo
- [ ] Gimnasia
- [ ] Natación
- [ ] Golf
- [ ] Tejo
- [ ] Tennis
- [ ] Otro deporte
- [ ] No practica deporte

¿Con que frecuencia realiza dicha actividad deportiva a la semana? *

- 1 vez por semana
- 2 veces por semana
- 3 veces por semana
- Más de 3 veces a la semana
- No practico ningun deporte

Seleccione la o las enfermedades que padezca o haya padecido usted y/o un familiar. * 0 puntos

- [ ] Artritis
- [ ] Artrosis
- [ ] Asma
- [ ] Cáncer
- [ ] Dermatitis
- [ ] Diabetes (Azúcar en la sangre)
- [ ] Desórdenes neurológicos
- [ ] Dislipidemia (Grasa en la sangre)
- [ ] Enfermedad cerebrovascular
- [ ] Enfermedad coronaria
- [ ] EPOC (Enfermedad pulmonar obstructiva crónica)
- [ ] Esquizofrenia
- [ ] Fibrosis quística
- [ ] Hipertensión arterial
- [ ] Problemas visuales
- [ ] Rinitis alérgica
- [ ] Síndrome de Down
- [ ] Trastorno bipolar
- [ ] Túnel carpiano
- [ ] VIH
- [ ] Otra

Responda las siguientes preguntas indicando "SI" o "NO" según corresponda:

¿Ha sido diagnosticado con obesidad? *

- Si
- No

¿Ha sido diagnosticado con sobrepeso? *

- Si
- No

¿Asiste o ha asistido a algún programa de nutrición para el control del peso corporal? *

- ◯ Si
- ◯ No

¿Toma o ha tomado algún medicamento bajo orden médica? *

- ◯ Si
- ◯ No

Si respondió afirmativamente la pregunta anterior, indique ¿Cuál medicamento? *

- ☐ Antibióticos
- ☐ Analgésicos
- ☐ Antiinflamatorios
- ☐ Antiinflamatorios no esteroideos
- ☐ Antihipertensivos
- ☐ Hipoglucemiantes orales
- ☐ Otro:

En general, ¿Cómo considera usted su estado de salud? *

- Excelente
- Muy Bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

Responda "SI" o "NO" en referencia al virus del Covid-19

¿Ha tenido COVID-19? *

- Si
- No

¿Ya inició esquema de vacunación frente a COVID-19? *

- ◯ Si
- ◯ No

Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, seleccione ¿Cuál biológico se aplicó? *

- ☐ Moderna
- ☐ Pfizer
- ☐ Sinovac
- ☐ Janssen
- ☐ Astrazeneca
- ☐ Otro: _____

¿Cuántas dosis de la vacuna le han aplicado? *

- ◯ Primera dosis
- ◯ Segunda dosis
- ◯ Dosis única
- ◯ Tercera dosis
- ◯ Ninguna

En dado caso que ya haya sido vacunado seleccione la opción "No aplica". Si no ha iniciado el esquema de vacunación contra Covid-19, indique por favor la razón.

- ☐ No aparece priorizado en la plataforma Mi Vacuna
- ☐ Aparece priorizado, pero aún no ha agendado la fecha de vacunación
- ☐ Tiene actualmente COVID-19 o ha tenido en los últimos 3 meses
- ☐ Decidió no ser vacunado
- ☐ No aplica

¿Vive con personas de alto riesgo en referencia a la enfermedad COVID 19?

- [ ] Adultos mayores
- [ ] Personas con discapacidad
- [ ] Personas con enfermedad pulmonar
- [ ] Personas con cardiopatìa
- [ ] Personas con afecciones en el sistema nervioso
- [ ] Personas con diabetes
- [ ] Personas con obesidad
- [ ] Mujeres embarazadas
- [ ] Otro: _____

Responda "SI" o "NO" con respecto a su salud mental actual

¿Se ha sentido juzgado con respecto a su desempeño de vida?

- ◯ Si
- ◯ No

¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones por sí mismo?

- Si
- No

¿Ha podido disfrutar sus actividades diarias?

- Si
- No

¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?

- Si
- No

¿Se siente feliz con su vida?

- Si
- No

¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades? *

- Si
- No

¿Se ha sentido alegre y de buen humor?

- Si
- No

En referencia a sus actividades laborales responda

¿Se ha despertado fresco(a) y relajado(a)?

- Si
- No

Ha sido diagnostico con algunas de las siguientes enfermedades del sistema inmunológico * 0 puntos

- [ ] Artritis reumatoide
- [ ] Diabetes tipo 1
- [ ] Enfermedad de Addison
- [ ] Lupus
- [ ] Miastenia grave
- [ ] Síndrome de Guillain-Barré
- [ ] Ninguna
- [ ] Otra

¿Ha sido diagnosticado con algunas de las siguientes enfermedades del sistema nervioso? * 0 puntos

- [ ] Enfermedad de alzheimer
- [ ] Tumores cerebrales
- [ ] Enfermedad de parkinson o trastorno de movimiento
- [ ] Epilepsia
- [ ] Ninguna
- [ ] Accidentes cerebrovasculares
- [ ] Esclerosis múltiple
- [ ] Migraña
- [ ] Otro: _____

¿Ha sufrido algún accidente laboral? *

- ( ) Si
- ( ) No

Si su respuesta fue afirmativa, ¿En cuál de los siguientes casos clasificaría el accidente laboral sufrido? * 0 puntos

- [ ] Lesión en actividad deportiva
- [ ] Lesión en actividad Recreativa
- [ ] Lesión por Violencia
- [ ] Lesion por Accidente de transito
- [ ] Atrapamiento (arrastre de ropas o de partes del cuerpo de una persona)
- [ ] Biológico (Agentes biologicos, microorganismos, bacterias, virus y hongos)
- [ ] Caída de Objetos
- [ ] Intoxicación alimentaria
- [ ] Postura forzada o movimiento brusco y/o Fallido
- [ ] Sobreesfuerzo muscular asociado a manipulación de cargas
- [ ] Golpes por o contra objetos
- [ ] Pisadas, choques o golpes
- [ ] Exposicion o contacto con temperaturas extremas
- [ ] Otros
- [ ] Ninguno

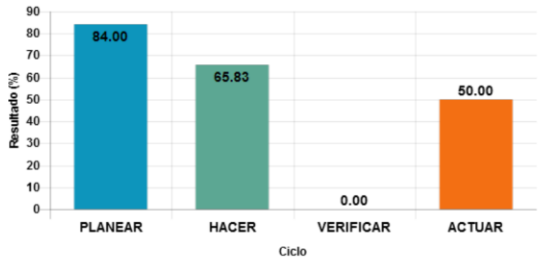
Anexo constancia de gestión en salud en los estándares mínimos

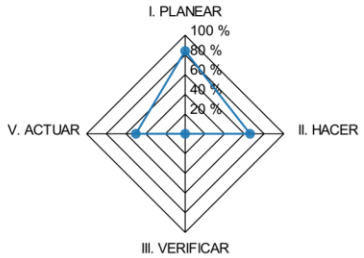
POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

CONSTANCIA

Positiva Compañía de Seguros S.A, hace constar que la empresa **Universidad De Pamplona**, identificada con **NI 890501510** afiliada en el ramo de riesgos laborales, aplicó el **06/12/2021** la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la vigencia **2021** conforme a la Resolución **0312 del 2019**. Aplicando el capítulo **III** y obteniendo un resultado del **65,50%**, **MODERADAMENTE ACEPTABLE**.

Resultados Evaluación por Ciclo





CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL CICLO OBTENIDO
PLANEAR	25,00%	21,00%	84,00%
HACER	60,00%	39,50%	65,83%
VERIFICAR	5,00%	0,00%	0,00%
ACTUAR	10,00%	5,00%	50,00%
TOTAL	100%	65,50%	65,50%

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Anexo de evaluación de los estándares mínimos

	Evaluación Inicial Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo	Código	FGH-73 v.00
		Página	18 de 20

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				3
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5			0			
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5			0			
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		0.5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0.5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5				
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0			6
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2	0			
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0			
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/vigía	1	15	1				12
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			0			
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0			9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		1	0			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0			
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1		X		
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0			12
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0			
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15		0			7.5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5			0			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5			0			
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		2.5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		2.5				
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10		0			0
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5		0			0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25			0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25			0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25			0			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10		0			5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5			0			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		2.5	0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		2.5				
			TOTALES		**100**	**65.5**	**0**	**0**	**0**	**65.5**

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE **FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST**

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:	**MODERADO**

Anexo plan anual de trabajo

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

P: Programado | EP: Ejecución programada | E: Ejecutada

CICLO	ESTÁNDARES		TAREAS	DESCRIPCIÓN EVALUACIÓN		RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCION A SEGUIR	RESPONSABLE
PLANEAR Mantener las directrices de gestión de SG-SST de acuerdo con la normatividad legal Decreto 1072 , Resolución 0312 del 2019 y compromisos de UNIVERSIDAD DE PAMPLONA										
I. PLANEAR	ESTÁNDAR 1 RECURSOS (10%)	1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4%)	1.1.1 Designación del responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	Hoja de vida, licencia en SST, curso de 50 horas del SG-SST. Soporte de vinculación laboral o contrato de trabajo. Equipo de trabajo y oficina dotada.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Permanente	Vincular o mantener contratado el responsable del SG-SST, con formación profesional de acuerdo a lo estipulado en la normatividad.	Alta Dirección - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina Talento Humano
			1.1.2 Asignación y documentación de responsabilidades a todos los niveles de la organización	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	Resolución de objetivos y responsabilidades del SG-SST firmada y publicada. Soportes de la difusión y comunicación de la misma a todo el personal de la Institución.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual o cuando se vincule o contrate nuevo personal	Socializar la asignación de responsabilidades del SG-SST a todo los trabajadores de la Institución.	Rectoría - Oficina Talento Humano - ARL Positiva
			1.1.3 Asignación de recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SGSST	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	Asignación de un rubro dentro del presupuesto de la Universidad para la ejecución de las actividades del SG-SST. Vinculación o contratos de trabajo del recurso humano asignado para el SG- SST. Suministro de equipo y elementos de oficina.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Permanente	Mejorar la asignación de los recursos financieros para continuar con el diseño, implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST dentro del presupuesto de la Universidad para la vigencia 2022. Vincular y/o contratar al recurso humano necesario para ejecutar las actividades del SG-SST, para dar alcance a todas las sedes de la Institución. Asignar espacio y equipos tecnológicos y elementos necesarios para el equipo de trabajo del SG-SST.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano.
			1.1.4 Afiliación al sistema general de riesgos laborales de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación en la respectiva clase de riesgo.	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	Reporte del personal vinculado y contratistas. Soporte de las planillas de pago de seguridad social.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Mensual	Verificar mensualmente el pago de seguridad social de trabajadores vinculados y contratistas, previamente a la fecha de evaluación del ítem.	Oficina de Talento Humano - Oficina de Contratación
			1.1.5 Identificación de los trabajadores y tareas de alto riesgo establecidas en el decreto 2090 del 2003	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	1. Soporte de la revisión frente al cumplimiento de la Institución del decreto 2090 de 2003. 2. Ajustes de la cotización en el pago del sistema de pensiones al personal que ejecute actividades de alto riesgo.	Personal que ejecute actividades de alto riesgo.	Semestral	Listar los trabajadores que laboran en las areas donde hay exposición a sustancias cancerígenas - identificar los laboratorios o areas correspondientes - Solicitar a la ARL la medición de exposición de los trabajadores a estas sustancias y a su vez, actualización matriz IPER. Concepto jurídico frente a la aplicabilidad del decreto 2090 de 2003."	ARL Positiva- Oficina de Talento Humano- coordinación de laboratorios.
			1.1.6 Conformación y funcionamiento del COPASST	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	1. Soporte de las Actas de reunión mensual. 2. Soporte del Acta de conformación del comité. (vigencia en marcha).	Miembros del COPASST	1. Mensual 2. Trimestral	1. Realizar las reuniones mensuales y ejecutar el plan de trabajo. 2. Hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones del plan de trabajo del COPASST.	COPASST - Oficina de Talento Humano
			1.1.7 Capacitaciones al COPASST	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	Soportes de asistencia, evaluación de la efectividad de la capacitación, registro fotográfico.	Miembros del COPASST	Trimestral	Realizar Capacitación - Taller, a los miembros del COPASST.	Oficina de Talento Humano- ARL Positiva
			1.1.8 Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral	Cumple 0,5 %	No cumple 0,0%	1. Soporte de las Actas de reunión trimestral.	1. Miembros COMVILA	1. Trimestral 2. Semestral	1. Realizar las reuniones trimestrales y ejecutar el plan de trabajo. 2. Hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones del plan de trabajo del COMVILA.	COMVILA - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva
		1.2 Estándar: Capacitación en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.(6%)	1.2.1 Programa de capacitación anual en promoción y prevención que incluye los peligros, riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización	Cumple 2 %	No cumple 0,0%	1. FGH-25 Planeación y Ejecución del Programa de Capacitación de Personal y FGH-28 Programa de Capacitación al Personal Vinculado. 2. Registro de asistencia a capacitaciones y evaluación de efectividad.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	Ejecutar el cronograma establecido en el FGH-28 Programa de Capacitación al Personal Vinculado.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva
			1.2.2 Capacitación, inducción y reinducción, en aspectos generales y específicos de las actividades a realizar que incluya la IPER, a todos los trabajadores independientemente de su tipo de vinculación laboral	Cumple 2 %	No cumple 0,0%	1. Procedimiento y formato del programa de inducción y capacitación. 2. Registro de asistencia a inducción, capacitaciones y evaluación de efectividad de las mismas.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual o cuando se vincule o contrate nuevo personal	Realizar a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al inicio de sus labores, inducción, reinducción y capacitación en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Realizar capacitaciones de acuerdo al FGH-28 Programa de Capacitación al Personal Vinculado.	Oficina de Talento Humano - Oficina de Contratación - ARL Positiva
			1.2.3 Curso de capacitación de las 50 horas para el responsable de seguridad y salud en el trabajo	Cumple 2 %	No cumple 0,0%	Certificado del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo.	Vicerrector Administrativo y Financiero - Jefe Oficina de Talento Humano	Una vez y actualizar cada 3 años	El Vicerrector Administrativo y Financiero, así como la Jefe de Talento Humano deben realizar y aprobar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva
	Estándar 2. Gestión integral del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (15%)	2.1 Estándar política de seguridad y salud en el trabajo	2.1.1 Política de seguridad y salud en el trabajo comunicada al COPASST, fechada y firmada por el representante legal,	Cumple 1%	No cumple 0,0%	1. Soporte de la política, debidamente firmada y publicada en los canales de comunicación de la institución, así como la divulgación de la misma en el proceso de Inducción y reinducción. 2. Acta de reunión que evidencie la comunicación de la política al COPASST.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona - COPASST	1. Anual o cuando se requiera.	1. Entrevistar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo para indagar el entendimiento de la política en Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Revisar y actualizar de ser necesario la política, de acuerdo a lo establecido en el ítem. 3. Publicar y difundir la Política SST a todo el personal vinculado y contratista de la Institución, en el marco de las inducciones y capacitaciones.	Rectoría - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva
		2.2 Estándar Objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (1%)	2.2.1 Definir los objetivos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, claros, medibles, cuantificables y con metas	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Resolución de objetivos y responsabilidades del SG-SST firmada y publicada. Soportes de la difusión y comunicación de la misma a todo el personal de la Institución.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	1. Difundir y comunicar los objetivos a todo el personal de la Institución. 2. Establecer en los indicadores del SG-SST, los referentes al cumplimiento de los objetivos. 3. Realizar la revisión y ajuste de ser necesario de la resolución de objetivos y responsabilidades del SG-SST.	Rectoría - Oficina Talento Humano - ARL Positiva
	(15%)	2.3 Estándar: Evaluación inicial del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (1%)	2.3.1 Realización de la evaluación inicial identificando prioridades, para establecer el plan de trabajo anual, verificando que la persona que diseñe y ejecute el sistema sea idonea.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Soporte de la evaluación del SG-SST para la vigencia 2021. Plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2022 y evaluación al término de la vigencia.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Ejecutar el plan de trabajo de la vigencia 2022 de acuerdo a las prioridades identificadas en la evaluación del SG-SST de la vigencia 2021. 2. Verificar el documento soporte de la evaluación del SG-SST al término de la vigencia 2021.	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva
		2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo(2%)	2.4.1 Diseñar y definir el plan de trabajo anual para el cumplimiento del SG-SST, identificando objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.	Cumple 2%	No cumple 0,0%	Plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2022. aprobado por el empleador y socializado al COPASST.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Elaborar y aprobar el plan de trabajo para la vigencia 2022, firmado por el profesional con licencia en SST, donde se identifique los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. / Generar acta de socialización del plan de trabajo al COPASST.	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva

TAREAS	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.1.1		P																																																https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
1.1.2		P																																																https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
1.1.3								P																																										
1.1.4																							P																				P							https://drive.google.com/drive/folders/[illegible] registar los soporte de planilla
1.1.5										P												P												P											P					https://docs.google.com/spreadsheets/d/[illegible] Remitir correo a coordinación de laboratorios
1.1.6				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P						https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
1.1.7											P												P												P											P				https://drive.google.com/drive/folders/[illegible] Plan de trabajo COPASST
1.1.8											P												P												P											P				https://drive.google.com/drive/folders/[illegible] Se compartió carpetea con el CCL y se requirió el cargue de las evidencias Conformación comité https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/rectoria/resoluciones/2021/octubre/[illegible]
1.2.1				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P						https://docs.google.com/spreadsheets/d/[illegible]
1.2.2									P	P	P	P									P	P	P	P									P	P	P	P														https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
1.2.3					P																			P																										Verificar para el periodo 2022, si el personal asignado a los cargos continua en el ejercicio de sus labores, o si de lo contrario hay nuevo personal, solicitar la realización del curso. https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
2.1.1													P								P																													https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
2.2.1																	P	P																																https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
2.3.1																																													P	P	P	P		Se evidencia la realización de la evaluación del SGSST vigencia 2021, a traves de la plataforma virtual de ALISSTA, resultado del mismo se establece plan de mejora para priorizar actividades en el plan de trabajo proyectado a vigencia 2022. FGH-73 EVALUACIÓN FINAL 2021 https://docs.google.com/spreadsheets/d/[illegible] CERTIFICADO ARL EVALUACIÓN https://drive.google.com/drive/folders/[illegible] OBSERVACIONES ARL https://drive.google.com/drive/folders/[illegible]
2.4.1				P	P	P	P																																											https://docs.google.com/spreadsheets/d/[illegible]

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

P: Programado — EP: Ejecución programada — E: Ejecutada

CICLO	ESTÁNDARES		TAREAS	DESCRIPCION EVALUACION		RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCION A SEGUIR	RESPONSABLE	ENERO (1 2 3 4)	FEBRERO (1 2 3 4)	MARZO (1 2 3 4)	ABRIL (1 2 3 4)	MAYO (1 2 3 4)	JUNIO (1 2 3 4)	JULIO (1 2 3 4)	AGOSTO (1 2 3 4)	SEPTIEMBRE (1 2 3 4)	OCTUBRE (1 2 3 4)	NOVIEMBRE (1 2 3 4)	DICIEMBRE (1 2 3 4)	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
I. PLANEAR	Estándar 2. Gestión integral del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo	2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 contar con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumple 2%	No cumple 0,0%	Soportes del archivo de la documentación en medio físico y digital.	Toda la documentación del SG-SST	Permanente y de acuerdo a la normatividad.	Continuar y mantener la aplicación de las TRD, teniendo en cuenta la conservación de la documentación y manteniéndola en lo posible en medio digital.	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P		Oficina de Gestion del Talento Humano - Unipamplona Se regitran los documentos del SG-SST en la plataforma de ALISSTA Archivo digital información SG-SST 2022 https://drive.google.com/drive/folders/1cJhH62eNViOT2Cd5DOWJsJ5fVv1akaWH
		2.6 Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Quienes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Informes de rendición de cuentas del SG SST 2022.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	1. Elaborar y presentar la evaluación del SG-SST, plan de trabajo para la próxima vigencia y el informe de desempeño del SG-SST. 2. Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa.	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva												P P P P		Cargar el soporte físico de la rendición de cuentas aplicada a la vigencia 2021, en la plataforma de ALISSTA. (Adjuntar la rendición de cuentas) INFORME DE ACTIVIDADES SG-SST https://drive.google.com/drive/folders/1q8PQtH9Yd0OP_Tr4Eq_1Iu [illegible] INFORME ANUAL COVILA https://drive.google.com/drive/folders/1q8PQtH9Yd0OP_Tr4Eq_1I [illegible]
		2.7 Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo	2.7.1 La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.(2%)	Cumple 2%	No cumple 0,0%	Matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a Institución.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual y cada vez que exista un cambio o nueva normatividad aplicable.	Revisar y/o Actualizar la matriz de requisitos legales de acuerdo al procedimiento establecido por el SG-SST.	Oficina de Talento Humano - Oficina de Juridica - ARL Positiva						P P P P								La matriz de Requisitos legales fue revisada y actualizada en julio de 2021. https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dL5W [illegible]
		2.8 Estándar: Mecanismos de comunicación (1%)	2.8.1 La empresa debe disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Soportes de las comunicaciones recibidas y respuesta a las mismas de acuerdo a los medios utilizados.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Permanente	Continuar con el uso de los canales de comunicación autorizados y aplicados por la institución. (Correo electronico de la institución, Pagina WEB de la Universidad, Prensa, Portal Web de la Universidad, campus TI) y otros mecanismos que permitan la comunicación eficaz del SST y las partes interesadas de ser necesario tales como: formularios en línea, plataforma ALLISTA.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P		Promover el uso de la plataforma ALISSTA a todos los colaboradores de la institución.
		2.9 Adquisiciones (1%)	2.9.1 La empresa debe establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Procedimiento de las compras y adquisición de productos y servicios, donde se incluya la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Proveedores, contratistas.	Permanente	1. Incluir dentro del procedimiento de las compras y adquisición de productos y servicios, la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Socializar y verificar el cumplimiento del procedimiento. (Verificar la actualización del documento	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - Oficina de Contratación ARL Positiva		_ _ _ P				_ _ _ P								Se remite solicitud a la oficina de contratación con las respectivas recomendaciones enviadas por las ARL POSITIVA, además, de reiterar que esta solicitud se viene realizando desde la vigencia 2020 como contas en Acta Nº 011 de 12/11/20 y Acta Nº 013 de 18/11/20.
		2.10 Estándar: Contratación (2%)	2.10.1 La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Cumple 2%	No cumple 0,0%	Procedimiento o manual para la evaluación y selección de proveedores y contratistas, donde se incluya los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Proveedores y contratistas	Anual	1. Incluir dentro del proceso de evaluación y selección de proveedores y contratistas, los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Socializar y verificar el cumplimiento del procedimiento.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - Oficina de Contratación ARL Positiva		_ _ _ P				_ _ _ P								Recomendaciones ARL https://drive.google.com/drive/folders/1q8PQtH9Yd0OP_Tr4Eq_1Iu5aFyD81_1
		2.11 Estándar: gestión del cambio (1%)	2.11.1 La empresa debe disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Procedimiento PAC-03 Gestión del Cambio y Mejora Continua en los Procesos a nivel institucional. Se toma este procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Cada vez que se generen cambios en la Institución que impacten el SG-SST.	Aplicar el procedimiento PAC-03 Gestión del Cambio y Mejora Continua en los Procesos, para los cambios internos y externos del SG-SST.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		_ _ _ P									P P P P			PAC-03 https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_13/recursos/sistema_integrado_gestion/procedimientos/24052018/pac_03_gestion_cambio.pdf PAC-49 https://docs.google.com/spreadsheets/d/ [illegible]
HACER																								
			3.1.1 Información actualizada de todos los trabajadores, del último año, descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), caracterización de sus condiciones de salud, evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Reporte consolidado con la información socio demográfica de los trabajadores vinculados a la Institución. Registro de encuesta del personal vinculado a la Institución y del personal contratado por OPS. Análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común. Diagnóstico de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar el reporte consolidado con la información socio demográfica de los trabajadores vinculados a la Institución. 2. Aplicar encuesta a todo el personal vinculado a la Institución y en el marco de la contratación del personal por OPS. 3. Realizar el análisis estadístico correspondiente de las condiciones de salud.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - Oficina de Contratación ARL Positiva				P P P P										Revisar el documento donde se encuentra consolidado el perfil sociodemografico. Verificar el mismo con la IPS contratada para los E.M.O https://drive.google.com/drive/folders/ [illegible]
			3.1.2 Estan definidas y se llevaron a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de acuerdo a las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos intervención prioritarios	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Soporte del programa de vigilancia epidemiológica de: Prevención de los DME, Conservación auditiva y de la voz y Prevención del riesgo Psicosocial. Soporte del programa de promoción y prevención y estilos de vida saludable.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	1. Revisión y ejecución de los programas de vigilancia epidemiológica de: Prevención de los DME, Conservación auditiva y de la voz y Prevención del riesgo Psicosocial. 2. Actualización del cronograma de actividades del programa promoción y prevención en estilos de vida saludable.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva			P P _ _		P P P P					P P P P				PROGRAMA EVES https://docs.google.com/document/d/ [illegible] ACTIVIDADES EVES https://docs.google.com/spreadsheets/d/ [illegible]
			3.1.3 Se informa al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los perfiles de cargo, con una descripción de las tareas, y el medio en el cual se desarrolla la labor respectiva	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Manual de funciones y perfiles de cargo actualizado. Documento de la descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	1. Revisar el manual de funciones y el perfil ocupacional de los cargos para mantener actualizada la información tomada como fuente para el profesiograma.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva						P P P P								https://drive.google.com/drive/folders/ [illegible] Se require información a la coordinación de laboratorios con los perfiles de los cargos y la descripción de la tarea con el fin de actualizar el profesiograma
			3.1.4 Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, se tiene definida la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales, periodicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposicióna cada peligro, estado de salud del trabajador, recomendaciones y se comunicaran por escrito al trabajador.	Cumple 1%	No cumple 0,0%	Procedimiento para las evaluaciones médicas ocupacionales. Conceptos médicos laborales. Profesiograma, soporte de la comunicación por escrito de los resultados de las evaluaciones medicas a los trabajadores.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar los examenes medicos ocupacionales acorde al proceso que aplique (ingreso, periodico, retiro, reintegro, reubicación)	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P	P P P P		Dar continuidad con la realización de los examenes medicos ocupacionales para la vigencia 2022, segun el caso que aplique. PGH-30 https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_13/recursos/gestion_talento_humano/procedimientos/02082021/pgh30_eval_med_ocupacionales.pdf MATRIZ SEGUIMIENTO https://docs.google.com/spreadsheets/d/14CGwfM4mYxJblEen2aoq2wK0jb4BecQ/edit#gid=1463903949

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

P: Programado | EP: Ejecución programada | E: Ejecutada

CICLO	ESTÁNDARES		TAREAS	DESCRIPCION EVALUACION		RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCION A SEGUIR	RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
											1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
II HACER	Estándar 3- Gestión de la salud (20%)	3.1 Condiciones de salud en el trabajo 9%	3.1.5 La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo o del médico que práctica los exámenes laborales en la empresa	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de la comunicación remitida al médico laboral o IPS acerca de su responsabilidad en cuanto a la custodia de las historias clínicas.	IPS o médico laboral	Anual	Solicitar a la IPS que realizará los exámenes médicos ocupacionales, remitir documento de comunicación acerca de su responsabilidad en cuanto a la custodia de las historias clínicas.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva																																					P													https://drive.google.com/file/d/17YMQ45YnwpTlWlHHn1jTEwNm2KSN-vo/view?usp=sharing
			3.1.6 La empresa acata las restricciones y recomendaciones médicas por parte de la EPS o ARL, prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones, así mismo se adecua el puesto de trabajo, se reubica al trabajador o realiza la readaptación laboral. se anexan soportes de entrega a quienes califican en primera oportunidad y/o las juntas de calificación de invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador que trata la norma par ala calificación de origen y porcentaje de la perdida de capacidad laboral.	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte (actas, lista de asistencia, registro fotográfico) del seguimiento de las acciones implementadas para el cumplimiento de las restricciones y recomendaciones médico laborales.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Cada vez que se requiera	1. Revisar los casos actuales y realizar seguimiento respectivo con el área que corresponda. 2. Realizar los ajustes sugeridos por EPS o ARL, cada vez que se generen.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		CONTROL Y SEGUIMIENTO https://drive.google.com/drive/folders/1l3alpnwa-gRzcXsq_cZYBowwpP6ChAM
			3.1.7 Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo,entre otros.	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Programa para promover estilos de vida y entorno saludable, campañas de prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Anual	Socialización y registro ante el SIG del programa para promover estilos de vida y entorno saludable, campañas de prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros. Actualización de cronograma de actividades	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - COPASST									P	P							P	P	P	P																	P	P	P	P										Las institución cuenta con la política de no consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, las cuales estan divulgadas a traves de los canales de comunicación de la misma. A su vez durante el proceso de inducción y reinducció se fomenta la prohibicion de estas y las buenas practicas de estilos de vida saludable. PROGRAMA: https://docs.google.com/document/d/1MVRue9u6BDcUeVnrEE55sBanOp2TlKJ/edit ACTIVIDADES: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1#RP9SDNoRhEHRh5k-Mk7n--vvmMKctk/edit?rtpof=true#gid=1447668195
			3.1.8 En la insitución y sedes hay suministro permante de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de recorrido a las instalaciones y registro fotográfico de verificación de suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	A toas las sedes de la Universidad de Pamplona	Permanente	Realizar recorrido a las instalaciones y registro fotográfico para verificar el suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - COPASST																									P	P	P	P																				Hacer seguimiento anual al proceso de contratación para el manejo de residuos. Verificar las condiciones de los puntos de agua potable, recipientes para el manejo de residuos. https://drive.google.com/drive/folders/1RrN9CjMZJzRNqCBk6ZaYmTCLJGBoUGtD?usp=sharing
			3.1.9 La empresa elimina los residuos solidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos de forma que no se ponga en riego a los trabajadores	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte del recorrido a las instalaciones y registro fotográfico para verificar el proceso de recolección y eliminación de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen en la Institución. Soporte copia del contrato de la empresa que elimina y dispone los residuos peligrosos.	A todas las sedes de la Universidad de Pamplona	Permanente	1. Realizar recorrido a las instalaciones y registro fotográfico para verificar el proceso de recolección y eliminación de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen en la Institución. 2. Solicitar copia del contrato de la empresa que elimina y dispone los residuos peligrosos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - COPASST - Coordinación de laboratorios																													P	P	P	P																		https://drive.google.com/drive/folders/1RrN9CjMZJzRNqCBk6ZaYmTCLJGBoUGtD?usp=sharing
		3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (9%)	3.2.1 La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas, así mismo, reportará a la dirección territorial el accidente grave y mortal, dentro de los dos días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad	Cumple 2%	No cumple 0.0%	Soporte de los registros de reporte de accidente de trabajo (Furat) y de enfermedades laborales (Furel) a la ARL y EPS. Soporte de las campañas a los trabajadores y contratistas del reporte de accidente de trabajo (Furat) y de enfermedades laborales (Furel).	A todos los trabajadores de la Universidad de Pamplona	Cade vez que sea necesario	1. Reportar los accidentes de trabajo (Furat) y de enfermedades laborales (Furel) a la ARL , de acuerdo a los reportes realizados por los trabajadores y contratistas. 2. Realizar campaña a los trabajadores y contratistas del reporte de accidente de trabajo (Furat) y de enfermedades laborales (Furel), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - COPASST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		Se realiza reporte de accidentes y enfermedades laborales a través de la plataforma de ALISSTA.
			3.2.2 La empresa investiga todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos. Realizar la investigación de los accidentes dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia a través del equipo investigador y remitir los informes de las investigaciones de accidente de trabajo grave o mortal o una enfermedad laboral	Cumple 2%	No cumple 0.0%	Soporte de la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas, para evitar la ocurrencia de nuevos casos. Procedimiento de reporte e investigación de ATEL aprobado para su aplicación.	A toda la Universidad de Pamplona	Permanente	1. Realizar la investigación de todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas, a fin de tomar la medidas que eviten la ocurrencia de nuevos casos. 2. Implementar el procedimiento de reporte e investigación de ATEL.	Oficina de Talento Humano - Comité de investigación de ATEL - COPASST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		Las investigaciones de Accidentes laborales se realizan a traves de la plataforma de ALISSTA.
			3.2.3 Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de la medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral . Soporte de la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar la medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral . 2. Realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), con el fin de implementar acciones preventivas y/o correctivas según sea el caso. 3. Generar reporte de ausencias y permitos del sistema Gestasoft	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva																																									P	P	P	P						El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cw2t?usp=sharing
	Estándar 3- Gestión de la salud (20%)	3.3 Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 La empresa mide la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de la medición de la severidad de los accidentes de trabajo. Soporte de la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	A toda la Universidad de Pamplona	Mes	1. Realizar la medición de la severidad de los accidentes de trabajo . 2. Realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), con el fin de implementar acciones preventivas y/o correctivas según sea el caso.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P		El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cw2t?usp=sharing
			3.3.2 La empresa mide la frecuencia de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.)	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de la medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Soporte de la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	A toda la Universidad de Pamplona	Mes	1. Realizar la medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral . 2. Realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), con el fin de implementar acciones preventivas y/o correctivas según sea el caso.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P		El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cw2t?usp=sharing
			3.3.3 La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de las campañas de prevención de accidentes de trabajo y de las actividades que promuevan la salud en el trabajo para evitar el desarrollo de enfermedad laboral. Soporte de la medición de la mortalidad por ATEL según sea el caso.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar campañas de prevención de accidentes de trabajo y realizar actividades que promuevan la salud en el trabajo para evitar el desarrollo de enfermedad laboral de acuerdo al plan de capacitaciones. 2. Realizar la medición de mortalidad para dar cumplimiento al ítem, en caso de presentarse algún caso por ATEL.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva													P	P															P	P											P	P	P	P						El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cw2t?usp=sharing
			3.3.4 La empresa mide la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de las campañas que promuevan la salud en el trabajo para evitar el desarrollo de enfermedad laboral de acuerdo al plan de capacitaciones. Soporte de la medición de la prevalencia de la EL según sea el caso.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar campañas que promuevan la salud en el trabajo para evitar el desarrollo de enfermedad laboral de acuerdo al plan de capacitaciones. 2. Realizar la medición de la prevalancia para dar cumplimiento al ítem, en caso de presentarse algún caso de enfermedad laboral.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva													P	P															P	P											P	P	P	P						El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cw2t?usp=sharing
			3.3.5 La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros)	Cumple 1%	No cumple 0.0%	Soporte de las campañas que promuevan la salud en el trabajo para evitar el desarrollo de enfermedad laboral de acuerdo al plan de capacitaciones. Soporte de la medición de la prevalencia de la EL según sea el caso.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar campañas que promuevan la salud en el trabajo para evitar el desarrollo de enfermedad laboral de acuerdo al plan de capacitaciones. 2. Realizar la medición de la prevalancia para dar cumplimiento al ítem, en caso de presentarse algún caso de enfermedad laboral.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva													P	P															P	P											P	P	P	P						El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cw2t?usp=sharing

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

P: Programado — EP: Ejecución programada — E: Ejecutada

CICLO	ESTÁNDARES		TAREAS	DESCRIPCION EVALUACION		RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCION A SEGUIR	RESPONSABLE	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
II HACER			3.3.6 La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	Cumple 1 %	No cumple 0 0%	Soporte de la medición del ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo. Soporte de la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	A toda la Universidad de Pamplona	Mes	1. Realizar la medición del ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo. 2. Realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		El informe de ausentismo tiene periodicidad anual. https://drive.google.com/drive/folders/1fRa68y36xkFRb9_ABD6XXyXA6cr9Cu2t?usp=sharing
II HACER	4. Estándar de gestión de peligros y riesgos (30%)	4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.1 La empresa tiene definida y aplica una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.	Cumple 4%	No cumple 0 0%	Registro del FGH-81 -"Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Continuar aplicando el procedimiento FGH-23 "Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles", para realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_13/recursos/gestion_talento_humano/procedimientos/24092018/fgh_23_matriz_ipvr_rev.pdf
II HACER	4. Estándar de gestión de peligros y riesgos (30%)	4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.2 La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	Cumple 4%	No cumple 0 0%	Registro del FGH-81 -"Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Revisar y actualizar las matrices de identificación de peligros, evaluados y valorados los riesgos, con la participación de los trabajadores, acorde a lo descrito en el ítem.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		https://drive.google.com/drive/folders/1ZKZ4o2UR4a7kPNb-AbcSPSKqsk9l-9Z?usp=sharing
II HACER	4. Estándar de gestión de peligros y riesgos (30%)	4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.3 La empresa donde se procese, manipule o trabaje con agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, prioriza los riesgos asociados a estas sustancias o agentes y realiza acciones de prevención e intervención al respecto.	Cumple 1%	No cumple 0 0%	Soporte de la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos que se manejen en la Institución. Soporte de la verificación si la lista de estas sustancias son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) o con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II). Soporte de las acciones de prevención e intervención de los riesgos asociados a estas sustancias.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Realizar la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos que se manejen en la Institución. 2. Verificar si la lista de estas sustancias son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) o con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II). 3. Identificar los trabajadores expuestos a sustancias 4. Solicitud a la ARL POSITIVA de la medición de la exposición a sustancias de los trabajadores 5. Determinar las acciones de prevención e intervención de los riesgos asociados a estas sustancias. 6. Identificar en la matriz de riesgos y peligros la manipulacion de sustancias cancerigenas. Realizar la medicion ambiental de las mismas en los diferentes labotatorios de la universidad.	Oficina de Talento Humano - PGIRSH- Almacén - Coordinación de Laboratorios - ARL Positiva		https://drive.google.com/drive/folders/1JL8u9CAKu8HmVOT_4m3NWO6MPlqajp?usp=sharing
II HACER	4. Estándar de gestión de peligros y riesgos (30%)	4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.4 Se realizan mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos y deben remitirse al COPASST para su seguimiento	Cumple 4%	No cumple 0 0%	Soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		Se realiza el proceso de mediciones ambientales durante todo el año con el apoyo del programa de microbiología en las diferentes instalaciones de la Universidad, los resultados son comunicados al COPASST https://drive.google.com/drive/folders/1L6Ur5I2HQfGSal-Y3t8r_7Z3ks7CqO
II HACER	4. Estándar de gestión de peligros y riesgos (30%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Cumple 2.5%	No cumple 0 0%	Soporte del plan anual de trabajo, donde se hayan incluido las medidas de prevención y control, de acuerdo al esquema de jerarquización y de conformidad con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Analizar la Matriz IPVER, programar en el plan anual de trabajo las medidas de prevención y control, de acuerdo al esquema de jerarquización y de conformidad con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva		Una vez identificados los riesgos y peligros acorde a los procesos y actividades de la empresa se deben implementar las medidas de intervención y la determinación de la jerarquía de controles, así: 1). Eliminación. 2). Sustitución. 3). Controles de Ingeniería. 4) Señalización/advertencias o controles administrativos o ambos. 5). Equipos de protección personal. Estas medidas de prevención y control deben formar parte del plan anual de trabajo y dando prioridad a los peligros y/o riesgos identificados como prioritarios. EVIDENCIAS EN SEGUIMIENTO A LA MATRIZ https://drive.google.com/drive/folders/1L6Ur5I2HQfGSal-Y3t8r_7Z3ks7CqO De acuerdo a la matriz de riesgos y peligros, se priorizan los riesgos en el formato de seguimiento.

Programación por semanas (1–4) de cada mes:

TAREA	ENERO 1	2	3	4	FEBRERO 1	2	3	4	MARZO 1	2	3	4	ABRIL 1	2	3	4	MAYO 1	2	3	4	JUNIO 1	2	3	4	JULIO 1	2	3	4	AGOSTO 1	2	3	4	SEPTIEMBRE 1	2	3	4	OCTUBRE 1	2	3	4	NOVIEMBRE 1	2	3	4	DICIEMBRE 1	2	3	4
3.3.6				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P	P	P	P	P				P
4.1.1															P																																	
4.1.2	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																								
4.1.3																									P	P	P	P																				
4.1.4				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				P				
4.2.1																																					P	P	P	P	P	P	P	P				

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

P: Programado | EP: Ejecución programada | E: Ejecutada

CICLO	ESTÁNDARES		TAREAS	DESCRIPCIÓN EVALUACIÓN		RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCION A SEGUIR	RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
											1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
II HACER	4. Estándar de gestión de peligros y riesgos (30%)	4.2 Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.2 Se verifica la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Cumple 2.5 %	No cumple 0,0%	Soporte de la implementación de las medidas de prevención y control, de acuerdo al esquema de jerarquización y de conformidad con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Implementar las medidas de prevención y control, de acuerdo con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, para el cumplimiento de los trabajadores según lo plasmado en el plan de trabajo anual. 2. Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medias de prevención y control por parte de los trabajadores de acuerdo con lo enunciado en los planes de prevención y control descritos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de proceso - Trabajadores - COPASST																			P																		P															Realizar inspecciones de seguimientos a los controles implementandos en la fuente y en el medio, en los trabajadores verifiar el buen uso de los EPP, equipos y/o herramientas de trabajo y sus acciones seguras acorde al proceso de capacitacion. https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HIEOE3DWvRlc9Lto8Fvb9kFMTL6mSD_/edit#gid=1189190810
			4.2.3 La empresa para los peligros identificados ha estructurado programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas).	Cumple 2.5 %	No cumple 0,0%	Soporte de los procedimientos, instructivos, fichas técnicas y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborados.	Áreas que aplique	Anual	Diseñar, formalizar e implementar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de proceso								P	P												P	P	P	P																										PROGRAMA GESTIÓN DEL RIESGO https://drive.google.com/drive/folders/1PDhUT43btF3vdbdk_bpBeSKVMZW5 PROTOCOLO BIOSEGURIDAD: https://drive.google.com/drive/folders/1rYkWTG0leZIm0vTBcpEU5lZ6qKDnKhw?usp=sharing Incluir los procedimientos, instructivos, protolos y fichas tecnicas que apliquen en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo Cada dependencia correspondiente cuenta con diferentes procedimientos, es importante listar segun sea el caso.
			4.2.4 Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple 2.5 %	No cumple 0,0%	Soporte del programa de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias. Soporte de los registros de las inspecciones realizadas.	A toda la Universidad de Pamplona	Permanente	Diseñar un programa de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1. Listar la maquinaria y equipos de la institución que requieran formato de inspeccion, adecuarlos, socializarlos al personal encargado y verificar la aplicación del mismo. Para las inspecciones generales de condiciones del lugar de trabajo se aplicaran con una periodicidad anual.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - COPASST - Oficina de Recursos Físicos - Coordinación de laboratorio					P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																										Soporte de formato de inspeccion y registro fotografico de la misma con plan de acción. https://drive.google.com/drive/folders/1TW9ucxrxTLmVhqFcc4mUEMTZl_7_Gm?usp=sharing
			4.2.5 Se realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	Cumple 2.5%	No cumple 0.0%	Soportes del seguimiento a lo descrito en el procedimiento FGI-01 "Mantenimiento Preventivo y Correctivo". Soporte de las solicitudes de mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	A toda la Universidad de Pamplona	Permanente	1. Hacer seguimiento a lo descrito en el procedimiento FGI-01 "Programación de Mantenimiento Preventivo". 2. Solicitar mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - COPASST - Oficina de Recursos Físicos									P	P	P	P																	P	P	P	P																		https://drive.google.com/drive/folders/1w0ZVEb3a1cZNVtbd-b1Z00d6f95d06?usp=sharing
			4.2.6 Se les suministran a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les reponen oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Se verifica que los contratistas y subcontratistas que tengan trabajadores realizando actividades en la empresa, en su proceso de producción o de prestación de servicios se les entrega los Elementos de Protección Personal y se hace reposición oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Se realiza la capacitación para el uso de los Elementos de Protección Personal	Cumple 2.5 %	No cumple 0,0%	Soporte del procedimiento para suministrar a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal. Soporte de la matriz de EPP en concordancia con el reporte de condiciones de salud, matriz (IPEVR), periocidad, capacitación.	A toda la Universidad de Pamplona	Permanente	1. Establecer un procedimiento para suministrar a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y reposición oportuna conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. 2. Realizar la matriz de EPP en concordancia con el reporte de condiciones de salud, matriz (IPEVR), periocidad, capacitación. 3. Registros de entrega de Elementos de proteccion Personal. 4. Registro en la plataforma de alista para el control y seguimiento.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de proceso.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		Procedimiento de suministro de EPP y registro de entrega de EPP. Solicitar cumplimienot del mismo al area designada para la compra y entrega de los EPP. https://drive.google.com/drive/folders/1UNxeWZUf3cGuADdOM5Todm16lPY7uWy?usp=sharing.
	5.Gestión de amenazas (10%)	5.1 Estándar de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1 Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado. Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo	Cumple 5%	No cumple 0,0%	Documento del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, aprobado y divulgado a la comunidad universitaria. Soporte de los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia. Registro de la instalación de la señalización. Soporte del simulacro y su análisis.	A toda la Universidad de Pamplona	Permanente	1.Revisión y actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia. 2. Aplicar el formato de Plan de emergencia en cada una de las sedes, así como actualizar el analisis de vulnerabilidad. (Revisión y actualización de formatos - Aprobación y cargue en el SIG) Solicitar los planos a la oficina de planeación y revisar y actualizar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, aprobarlo y divulgarlo a la comunidad universitaria. 2. Realizar y/o actualizar e instalar los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, con la debida señalización, con el apoyo de la oficina de planeación	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - Oficina de Planeación - Oficina de Recursos Físicos - COPASST - ARL Positiva									P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P													P	P	P	P	P	P	P	P										En el mes de septiembre se verificara la existencia de los planos de rutas de evacuacion, la vigencia de los elementos de atencion de emergencia. En octubre se llevara a acabo el simulacro Nacional de Emergencia. https://drive.google.com/drive/folders/1w12wnBbyvto3repD5NaiPuIN8ZNouZ?usp=sharing
			5.1.2 Se encuentra conformada, capacitada y dotada la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, organizada según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).	Cumple 5 %	No cumple 0,0%	Soportes de la conformación de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y de las las capacitaciones y entrega de la dotación correspondiente.	A toda la Universidad de Pamplona	Permanente	Conformar las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y realizar las capacitaciones y entrega de la dotación correspondiente.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - Oficina de Planeación - COPASST - ARL Positiva									P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																														Todas las sedes de la institución deben tener brigradistas, y estos a su vez estan obligados a participar en los procesos de capacitación y entrenamiento convocados por la universidad. https://drive.google.com/drive/folders/1XBF0WQFf0pvhcc8cbt4Kqf260-5V-Xmu?usp=sharing

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

											Pr: Programado				Ej: Ejecución programada				Ej: Ejecutada																							
CICLO	ESTÁNDARES	TAREAS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCIÓN A SEGUIR	RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
									1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
VERIFICAR																																																					
III VERIFICAR	6. Verificación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo	6.1 Establecer Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (25%)	6.1.1 El empleador tiene definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple 1.25% No cumple 0.0%	Soporte de las fichas de los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST y los resultados de sus mediciones.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Actualizar y fijar los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST. 2. Realizar las mediciones correspondientes.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva								P	P	P	P																							P	P	P	P						Verificar el procedimiento o instructivo establecido para los indicadores propuestos al SGSST. Verificar la puesta en marha del aplicativo para el registro de los mismos. SOPORTES https://drive.google.com/drive/folders/2TJ4_ICR5Aus-Sp0VAZ4Yy_WCRuS1mr	
		6.1.2 El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple 1.25% No cumple 0.0%	Soporte del procedimiento de auditoría. Soporte del resultado de la auditoría realizada por parte el empleador con la participación del COPASST.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Solicitar el cronograma vigente de Auditoría. Revisión y socialización del plan de auditoría del SGSST. 2. Definir el alcance del proceso del SGSST a auditar por parte del COPASST. 3. Conformar mesa de trabajo para definir la auditoría del SGSST.	Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Oficina de Control Interno - COPASST																									P																		Establecer una metodología para la auditoría conforme a lo establecido en el ítem, con colaboración del COPASST. https://drive.google.com/drive/folders/1cvvdrJ4FVC7uAdbb1v-mKdqeOJEzTbJ4	
		6.1.3 Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple 1.25% No cumple 0.0%	Soporte de cumplimiento de realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Cumplir a durante el año de acuerdo a las actividades plantadas en el presente FAT. 3. Conformar mesa de trabajo para definir la auditoría del SGSST. 1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; 2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado; 3. La participación de los trabajadores; 4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas; 5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores; 6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); 7. La gestión del cambio; 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones; 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas; 10. La supervisión y medición de los resultados; 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa; 12. El desarrollo del proceso de auditoría; y	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de procesos - Control Interno de Gestión																																												Establecer una metodología para la auditoría conforme a lo establecido en el ítem, con colaboración del COPASST. https://drive.google.com/drive/folders/1cvvdrJ4FVC7uAdbb1v-mKdqeOJEzTbJ4	
		6.1.4 La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple 1.25% No cumple 0.0%	Soporte de metodología establecida para la revisión por la Alta Dirección, así como de la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del SG-SST.	SG-SST	Anual	Revisión y socialización la metodología para la revisión por la Alta Dirección, así como de la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del SG-SST.	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva									P	P																									P	P	P	P						La revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección es una actividad enfocada en la toma de decisiones que permiten garantizar la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el avance en la implementación. @) Si el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) le Administradora de Riesgos Laborales u otras partes interesadas remitieron observaciones o recomendaciones a la Alta Dirección sobre revisiones previas, estas deben estar disponibles y tenerse en cuenta en el nuevo ciclo de revisión, teniendo en cuenta el cumplimiento de los estándares mínimos legales establecidos en la resolución 0312 de 2019.	

	Plan de Trabajo Anual SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Código	FGH-74 v.00
		Página	1 de 11

Anualidad	2022
Fecha de Elaboración	28/01/2022

P: Programado · EP: Ejecución programada · E: Ejecutada

CICLO	ESTÁNDARES		TAREAS	DESCRIPCION EVALUACION		RECURSOS Y/O SOPORTES	COBERTURA	PERIODICIDAD DURACIÓN	ACCION A SEGUIR	RESPONSABLE	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
ACTUAR												
IV ACTUAR	7. Mejoramiento (10%)	7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (10%)	7.1.1 La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.	Cumple 2.5 %	No cumple 0.0%	Soporte de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del SG-SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del SG-SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de proceso		En reunión del equipo de trabajo de la oficina de talento Humano, se analizó el cumplimiento del los indicadores del SG-SST (Divulgación de la Política y Accidentalidad), en el se establecieron las respectiva acciones preventivas. Evidenciar los registros de las acciones preventivas y/o correctivas puestas en marcha. Ajuntar los vínculos para evidenciarlas y listarlas. https://drive.google.com/drive/folders/1orkH8WRtqE2UT2ZLuBKLBEvWoG7lVATN
			7.1.2 Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Cumple 2.5 %	No cumple 0.0%	Soporte de la implementación de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora, según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Implementar las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora, según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Rectoría - Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de proceso - COPASST		Evidenciar los registros de las acciones preventivas y/o correctivas puestas en marcha. Ajuntar los vínculos para evidenciarlas y listarlas. https://drive.google.com/drive/folders/138HvYQ4kapi24b2UbnFFVk-_f0FHUn?usp=sharing
			7.1.3 La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	Cumple 2.5 %	No cumple 0.0%	Soporte de las acciones planteadas y documentadas producto de la investigación de AT. Soporte de la verificación de la efectividad de la implementación de las acciones preventivas y correctivas.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	1. Implementar producto de las investigaciones de AT las acciones preventivas y/o correctivas al respecto. 2. Verificar la efectividad de las acciones.	Vicerrectoría Administrativa - Oficina de Talento Humano - Comité de investigación de ATEL - COPASST - ARL Positiva		Verificar el cumplimiento de las acciones preventivas y/o correctivas citadas en los formatos de investigación. https://drive.google.com/drive/folders/138HvYQ4kapi24b2UbnFFVk-_f0FHUn?usp=sharing
			7.1.4 Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Cumple 2.5 %	No cumple 0.0%	Soportes de las medidas y acciones correctivaimplementadas de acuerdo a los requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	A toda la Universidad de Pamplona	Anual	Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Oficina de Talento Humano - ARL Positiva - Líderes de proceso		Verificar el cumplimiento de las recomendaciones y/o acciones dadas por las autoridades administrativas/ARL. https://drive.google.com/drive/folders/138HvYQ4kapi24b2UbnFFVk-_f0FHUn?usp=sharing

TAREA	ENERO 1	2	3	4	FEBRERO 1	2	3	4	MARZO 1	2	3	4	ABRIL 1	2	3	4	MAYO 1	2	3	4	JUNIO 1	2	3	4	JULIO 1	2	3	4	AGOSTO 1	2	3	4	SEPTIEMBRE 1	2	3	4	OCTUBRE 1	2	3	4	NOVIEMBRE 1	2	3	4	DICIEMBRE 1	2	3	4
7.1.1																					P	P																			P	P	P	P				
7.1.2																					P	P																			P	P	P	P				
7.1.3																					P	P																			P	P	P	P				
7.1.4																					P	P																			P	P	P	P				

Firma del R.L.
Nombre:
Cargo:

Firma del Responsable del SGSST
Nombre:
Cargo:

Firma Asesor Proyecto ARL POSITIVA
Nombre:
Cargo:

Nota. 1. Se debe adjuntar copia de la tarjeta profesional y Resolución que valida la Licencia del profesional que elabora el documento.

Anexo 1. ACCIONES POR PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Tener unos senos bellos, sanos y firmes es la experiencia que como mujer quieres disfrutar diariamente, para ello acudes a cremas, te proteges de la exposición del sol, practicas ejercicio regularmente y luces bellas escotes.**ARL SURA** te invita a que le sumes a tu estilo otras prácticas saludables: detectar los cambios que presente tu busto y anticiparte a la posible aparición del **cáncer de seno**.

De acuerdo con la **OMS** las posibilidades de que una mujer con este tipo de cáncer recupere su salud han avanzado con la detección de la enfermedad a tiempo y los tratamientos adecuados, para países como el nuestro las cifras señalan que la supervivencia puede estar entre el 60 y el 75%.

Cuatro pasos para ir adelante de la vida

1. Autoexamen de seno: una vez al mes, a partir de los 20 años, es sumamente saludable.

2. Examen clínico del busto: gana en tranquilidad, solicitándoselo a tu médico en el chequeo anual.

3. Mamografía: por precaución una vez cada dos años, entre los 40 y 50 años, si tienes antecedentes propios o familiares de cáncer de mama.

4. Mamografía anual: la mejor estrategia preventiva para las mujeres mayores de 50 años.

Autoexamen de mama

Ten presente que debes realizártelo a partir de los 20 años y que la fecha perfecta es 10 días después de haber finalizado tu menstruación. El autoexamen te permitirá **actuar a tiempo y acudir oportunamente al médico** en caso de que detectes alguna de las siguientes señales en el pecho: Cambio de color y textura de la piel.

- **Abultamientos** (nódulos) de forma irregular.
- **Endurecimiento**, hundimiento del pezón o de la piel.
- **Arrugamiento** o enrojecimiento de la piel.
- **Rugosidad** del pezón.
- **Secreción oscura** o con sangre del pezón.
- **Aumento de los ganglios** linfáticos de las axilas (abultamientos).
- **Incremento** de las venas.
- **Cambio de tamaño** en una de las mamas.

Más vida saludable, menos riesgo de cáncer

- 30 minutos de caminata a buen ritmo. Practicar ejercicio regularmente puede ayudarte a prevenir la aparición de diferentes tipos de cáncer, entre ellos el de seno.

- Entre 6 y 8 vasos de agua diarios para que tu piel, incluida la de tus senos, refleje lozanía.

- Un chorro de agua fría al terminar la ducha diaria le dará mayor tersura y tono a tu pecho.

¡La salud y belleza de tu pecho está en tus manos!

Video de ETS https://hospitalprivado.com.ar/programa-de-prevencion/infecciones-de-transmision-sexual.html

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR http://www.colombianosune.com/noticia/lanzamiento-folleto-informativo-contra-la-violencia-intrafamiliar

Tipos de Agresor

Pit bull

- ✓ Solamente es violento con las personas que ama.
- ✓ Celoso y tiene miedo al abandono.
- ✓ Priva a la pareja de su independencia.
- ✓ Vigila y ataca públicamente a su propia pareja.
- ✓ Su cuerpo reacciona violentamente ante una discusión.
- ✓ Tiene potencial para la rehabilitación.
- ✓ No ha sido acusado de ningún crimen.

Cobra

- ✓ Agresivo con todo el mundo.
- ✓ Propenso a amenazar con cuchillo o revólveres.
- ✓ Se calma internamente, según se vuelve agresivo.
- ✓ Difícil en tratar en terapias psicológica.
- ✓ No depende emocionalmente de otra persona, pero insiste que su pareja haga lo que él quier
- ✓ Abusa de alcohol y drogas

- ✓ **Limitados al ámbito familiar:** centra su violencia en pareja e hijos; con menor frecuencia y gravedad, sin alteraciones psicopatológicas.
- ✓ **Borderline o impulsivos:** maltratadores físicos, psicológicos y sexual, con una violencia de intensidad media o alta, que generalmente va dirigida contra su pareja y otros miembros de su familia.
- ✓ **Violentos en general, antisocial (o instrumentales):** hacen uso instrumental de la violencia física y psicológica, que se extiende más allá del ámbito familiar, para conseguir lo que desean y superar sus frustraciones.

Consideraciones finales

EL MALTRATADOR

Maltratadores intrafamiliares Rasgos y características descriptivas

Paola Andrea Cardoso
Jessica Alejandra Castro Díaz
Valentina Carvajal Losada

ANEXO 2. ACCIONES CONDICIONES DE SALUD

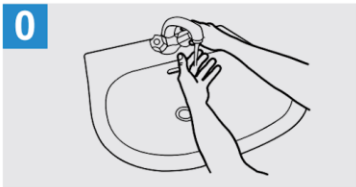
Fuente: www.arlpositiva.gov.co

Fuente: www.arlpositiva.gov.co

¿CÓMO LAVARSE LAS MANOS?

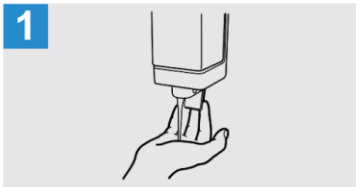
Duración de todo el procedimiento: **40-60 segundos**

0



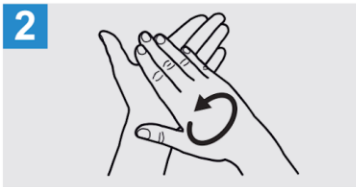
Mójese las manos con agua;

1



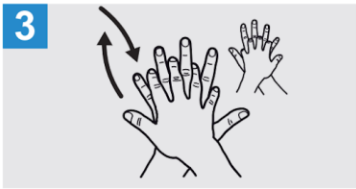
Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;

2



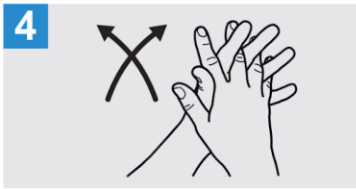
Frótese las palmas de las manos entre sí;

3



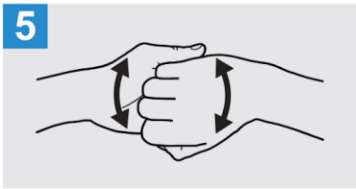
Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;

4



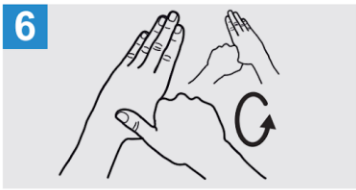
Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;

5



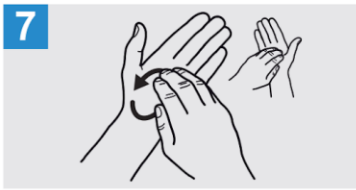
Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;

6



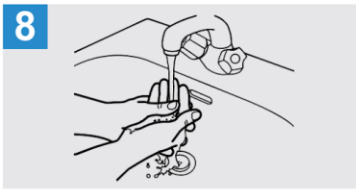
Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;

7



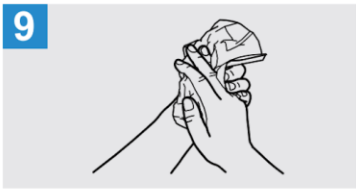
Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;

8



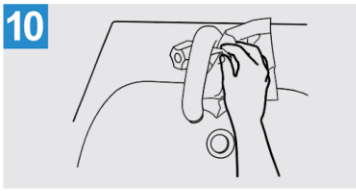
Enjuáguese las manos con agua;

9



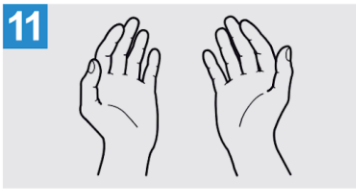
Séquese con una toalla desechable;

10



Sírvase de la toalla para cerrar el grifo;

11



Sus manos son seguras.

Anexo 4.

Fuente : https://www.google.com/search?q=ejercicios+para+el+manejo+del+estres+en+la+oficin&tbm=isch&ved=2ahUKEwiP1aupl5z4AhUDBN8KHZ2ZClEQ2-

cCegQIABAA&oq=ejercicios+para+el+manejo+del+estres+en+la+oficin&gs_lcp=CgNpbWcQAzoECCMQJ1CJCliFF2DiGmgAcAB4AIAB2gGIAcwSkgEGMC4xMS4zmAEAoAEBqgELZ3dzLXdpei1pbWfAAQE&sclient=img&ei=XbWfYs-yIoOI_Aads6qIBQ&bih=950&biw=1866&client=firefox-b-d#imgrc=rKlApnn4QrjWTM&imgdii=poDICeedl5wfiM

Anexo 5

positiva.prevencion

positiva.prevencion

positiva.prevencion

positiva.prevencion

ALIMENTACIÓN SALUDABLE

La alimentación se considera adecuada y saludable cuando es:

COMPLETA **SUFICIENTE** **ADAPTATIVA**

Tener unos buenos hábitos de salud alimenticia es sinónimo de una buena calidad de vida ¿has pensado en cómo son los tuyos?

La alimentación tiene un **carácter preventivo** ya que el **80% de los adultos** obesos lo han sido también de niños.

HAZ 5 COMIDAS AL DÍA

BEBE AGUA ×6 VASOS AL DÍA

Apuesta por una mejor calidad de vida para ti y para tu entorno.

Fuente: https://www.turijobs.com/blog/alimentacion-saludable-en-el-trabajo/

Anexo 6. Higiene del sueño

Fuente: https://www.google.com/search?q=higiene+del+sue%C3%B1o&client=firefox-b-d&sxsrf=ALiCzsZG7pPPjNcA9IdMUU4XZrsaJrvn5A:1654634500105&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjLnvLsmZz4AhVXhXIEHYYJCFcQ_AUoAXoECAEQAw&biw=1866&bih=950&dpr=1#imgrc=2gqZMUcwfV94VM

ANEXO DE REPORTES ARL POSITIVA

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A. - 890501510

HACE CONSTAR QUE

La empresa **UNIVERSIDAD DE PAMPLONA** identificada con tipo y número de documento **NI 890501510** registra afiliación **ACTIVA** a POSITIVA en el ramo de Riesgos Laborales desde el **01/04/2013**, con actividad económica principal código **1805001 - EDUCACION SUPERIOR HACE REFERENCIA A EMPRESAS DEDICADAS A ESPECIALIZACIONES Y POSTGRADOS CUANDO SE REALICEN ACTIVIDADES PRACTICAS SE ASIMILARAN AL RIESGO DEL CENTRO DE TRABAJO.** y clase de riesgo **1.**

La información consultada en las bases de datos de la aseguradora para la generación de la constancia es desde el **14/06/2022 10:52** y sus últimos **3** años o fracción para los eventos de **Accidente de Trabajo.**

A continuación, se relaciona únicamente los ítems por cada vigenica donde la empresa reportó eventos a la Administradora de Riesgos Laborales.

INFORMACIÓN DETALLADA CONSTANCIA	**AÑO**		
	2021	**2020**	**2019**
Número promedio de trabajadores afiliados a riesgos laborales	3373	3548	3893
Accidentes de Trabajo			
Número de Accidentes de Trabajo reportados por la empresa a la ARL por los años de consulta	55	33	75
Número total de AT calificado de origen profesional (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	20	22	71
Número total de AT MORTAL calificado de origen profesional (fecha reporte vs origen) por la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IT de la empresa por cada uno de los años consultados	1	2	8
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IPP de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IT por FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0
Número total de IT reportadas (fecha de radicación IT) por Accidente de Trabajo de la empresa por cada uno de los años consultados	1	5	16
Número total de IT reportadas (fecha de radicación IT) por Accidente de Trabajo y FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de IPP por FALLO JUDICIAL de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de PI de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0
Número de Accidente Trabajo (fecha de reporte) con prestación económica de PS-SP de la empresa por cada uno de los años consultados	0	0	0