



Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

2025



Gobernación de
Cundinamarca



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 2 de 36

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO NORMATIVO	5
3.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	6
4.	POLÍTICAS	11
4.1.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	11
4.2.	Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.	12
4.3.	Política Integral de Seguridad Vial.....	14
5.	RECURSOS.....	15
5.1	Financieros.....	15
5.2	Técnicos.....	15
5.3	Humanos.....	16
6.	ANTECEDENTES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	16
6.1.	Resultados Autoevaluación Estándares Mínimos 2023	16
6.2.	Seguimiento de auditoría interna.....	17
6.3.	Seguimiento y Evaluación	18
7.	DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD	18
7.1	Hallazgo de Morbilidades	19
7.1.1	Exámenes Ocupacionales Periódicos	19
7.1.2	Recomendaciones sobre los exámenes ocupacionales periódicos	20
7.1.3	Batería de Riesgo Psicosocial 2024.....	22
8.	OBJETIVOS.....	27



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 3 de 36

8.1.	General	27
8.2.	Específicos.....	27
9.	ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA ENTIDAD..	27
10.	DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	30
10.1.	Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo	30
10.2.	Alcance	31
11.	PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	32
11.1.	Higiene y Seguridad Industrial.....	32
11.2.	Medicina Preventiva y del Trabajo.....	32
11.3	Cronograma Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Año 2025.....	32
12.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN	36



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 4 de 36

1. INTRODUCCIÓN

El sistema de seguridad y salud en el trabajo está reglamentado por lo establecido en la Ley 1562, Decreto 1072 de 2015, Resolución 031 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, lo que determina que la Corporación Social de Cundinamarca basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) mediante un proceso lógico y basado por etapas, propende por la prevención, la mejora continua y el control de los riesgos que puedan afectar la salud de los funcionarios.

En el 2025 Con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Corporación Social de Cundinamarca busca con la planificación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud y de trabajo de funcionarios y contratistas con el ánimo de alcanzar el más alto nivel de bienestar físico, social, emocional y mental tanto a nivel individual como colectivo, propendiendo por el respeto a sus derechos humanos y el cuidado del ambiente.

Adicionalmente se quiere incentivar a los servidores y contratistas que la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de todos y cada uno para lo cual debe estar comprometido con el autocuidado y la autoprotección que propendan por disminuir la ocurrencia de los accidentes laborales y enfermedades laborales.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 5 de 36

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta el funcionamiento y la organización del COPASST - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Ley 1295 de 1994 Art 63)
Decreto 1295 de Ley 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 652 de 2012	Establece el funcionamiento del Comité de convivencia laboral en empresas privadas y en entidades públicas; además de dictar otras disposiciones
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1616 de 2013	Esta ley establece la atención en salud mental que debe recibir el colaborador. Incluye los planes de promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
Resolución 3077 de 2022	Establece la obligatoriedad de implementación y ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 36

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

A continuación, se relacionan definiciones de diferentes actividades incluidas en el presente Plan, con el fin de tener claridad de cada una de ellas:

- ✓ **Accidente de trabajo.** Es accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- ✓ **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- ✓ **Comité Paritario.** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la Entidad.
- ✓ **Comorbilidades:** Según la Organización mundial de la Salud (OMS), la comorbilidad es la ocurrencia simultánea de dos o más enfermedades en una misma persona.
- ✓ **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- ✓ **Condiciones de trabajo.** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 7 de 36

- ✓ **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan 2025 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

- ✓ **Contagio virus:** Los virus son partículas infecciosas de tamaño ínfimo, por lo que solo podemos visualizarlos con microscopios electrónicos.

- ✓ **Covid-19.** Según define la OMS, "es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019". El origen léxico del Covid-19 proviene de 'co', en alusión la forma de corona solar del virus, 'vi' corresponde a la palabra virus y 'd' hace referencia a enfermedad ("disease" en inglés). Finalmente, se le puso el número 19 por el año en que se detectó en seres humanos.

- ✓ **Cuarentena.** Se trata de un aislamiento preventivo durante un tiempo determinado con el objetivo de evitar el contagio de ciertas enfermedades. No tienen por qué ser 40 días exactos.

- ✓ **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad,

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 36

ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

- ✓ **Enfermedad laboral.** Es la enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes.
- ✓ **Evaluaciones medico ocupacionales.** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.
- ✓ **Incidente.** "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos".
- ✓ **Inspecciones de seguridad.** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores.
- ✓ **Investigación de accidente de trabajo.** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 36

- ✓ **Factores de riesgo.** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- ✓ **Panorama de factores de riesgo.** Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de servidores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.
- ✓ **Peligro.** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos.
- ✓ **Plan de emergencias.** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- ✓ **Programa de salud ocupacional.** En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema 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.
- ✓ **Programa de vigilancia epidemiológica.** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 36

- ✓ **Promoción de la salud de los servidores.** Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores en todas las ocupaciones.
- ✓ **Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.
- ✓ **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.
- ✓ **Salud ocupacional.** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y
- ✓ **Valoración del factor de riesgo.** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- ✓ **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 36

4. POLÍTICAS

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, La Corporación Social de Cundinamarca adoptó las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La **Corporación Social de Cundinamarca “CSC”**, consciente de su responsabilidad social con sus servidores públicos y contratistas, tiene el compromiso de velar por la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, contribuir al bienestar físico y mental de sus empleados, asumir la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad a través de los siguientes principios:

Protección

- ✓ La protección, la seguridad y salud de sus funcionarios, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo.

Prevención

- ✓ Prevenir lesiones y enfermedades laborales en los Servidores Públicos, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y saludable, motivando la cultura del autocuidado, manteniendo canales efectivos de comunicación, desarrollando actividades de capacitación y entrenamiento, implementando controles internos y haciéndolos partícipes en la identificación de los peligros y evaluación y valoración de los riesgos, apoyados en el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales para establecer los respectivos controles necesarios.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 12 de 36

Promoción en Salud

- ✓ La protección y promoción de la salud de los trabajadores procurando su integridad física mediante el control de los riesgos.

No Propagación

- ✓ Evitar la propagación del contagio del COVID-19 al interior de la Corporación Social de Cundinamarca, a través de medidas de bioseguridad de obligatorio cumplimiento, capacitación y entrenamiento y la dotación de elementos de protección.

La CSC garantiza el cumplimiento de su política de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante procesos de formación y concientización a sus empleados y partes involucradas, apoyados en el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales, así mismo que con este compromiso se logre el desarrollo de todas las actividades, que contribuyan al fomento y adaptación de estilos de vida y trabajos saludables, logrando la mejora de las competencias, el más alto nivel de eficiencia, compromiso individual, colectivo y productivo de quienes laboran en la Entidad.

4.2. Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.

La **Corporación Social de Cundinamarca “CSC”**, ha definido y establecido una política de alcohol y drogas, para prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los funcionarios, garantizando así calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilo de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución No 1075 de marzo 24 de 1992 en su artículo 1 y 2 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es política de **CSC** mantener los más altos estándares en Seguridad y Productividad de servidores públicos. La entidad es consciente que el alcoholismo, la drogadicción y el abuso de sustancias alucinógenas por parte de los servidores, tiene efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan considerablemente la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los funcionarios y de la comunidad en general.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 13 de 36

La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas, en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones, u operación de motos y vehículos que prestan sus servicios a la entidad, está estrictamente prohibido. Así mismo, se prohíbe la posesión, uso distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la **CSC**; o cada uno de sus centros de trabajo, durante la prestación de servicios.

Es política de la **Corporación Social de Cundinamarca “CSC”**, buscar y asegurar un ambiente de trabajo exento del consumo de alcohol, tabaco y fármaco dependientes reflejando salud y bienestar a sus empleados, clientes, contratistas y demás partes interesadas, protegiendo los bienes de la empresa en general. Bajo este compromiso se fija la siguiente política como requisito a cumplir por todos los empleados, contratistas y demás partes interesadas de la empresa en funciones de trabajo dentro de las instalaciones.

- ✓ Está estrictamente prohibido el consumo de alcohol, tabaco y fármaco dependientes.
- ✓ Está estrictamente prohibido el uso ilícito, la posesión, distribución y venta de alcohol, tabaco y fármaco dependientes.

Por solicitud de la Gerencia, la Subgerencia Administrativa y Financiera, el COPASST, Brigadas de emergencias, se podrán efectuar inspecciones no anunciadas a las instalaciones y en forma aleatoria o periódica y sin previo aviso a cualquier integrante del equipo de trabajo. Estas pruebas se realizan durante las horas de trabajo, cuando se considere pertinente.

Todo servidor público en posiciones de alto riesgo podrá ser sometido a estas pruebas.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 14 de 36

- ✓ El rechazo a someterse a las mencionadas pruebas, así como de su resultado positivo constituye causal para sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato.
- ✓ Es responsabilidad de cada empleado asegurarse que mientras esté en servicio no se encuentre bajo los efectos del alcohol, fármacos dependientes o cualquier medicina que pueda influenciar negativamente su conducta.

Esta política también se aplicará a todos los contratistas y subcontratistas de la Entidad, por lo cual deberán estar comprometidos con la implementación de la misma dentro de La **Corporación Social de Cundinamarca “CSC”**,

4.3. Política Integral de Seguridad Vial

La **Corporación Social de Cundinamarca “CSC”**, ha definido y establecido una política de regulación de la velocidad para nuestro parque automotor y contratistas que presten dicho servicio para la entidad acogiéndonos a la normatividad emitida por el Ministerio de Transporte con respecto a las velocidades máximas y mínimas permitidas tanto en zona urbana como rural de los vehículos. Donde predominará la seguridad para prevenir, mejorar, conservar y preservar la calidad de vida de los servidores públicos teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 1384 de abril 20 de 2010 del Ministerio de Transporte.

Constituye una violación gravísima de las políticas y reglamentos de la entidad, que el servidor público o contratista de la entidad exceda los límites permisibles de velocidad según la normatividad colombiana y límites permisibles en zona urbana residencial (30 km/h), y zona rural y/o carretera (80 km/h) correspondiente.

Las violaciones a esta política pueden tener como resultado medidas disciplinarias que pueden comprometer los vínculos contractuales, al igual que pueden constituir faltas graves, establecidas en el reglamento interno de trabajo de la **CSC**.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 15 de 36

Todo el personal en la **CSC** comparte la responsabilidad de garantizar que se mantenga la seguridad durante la ejecución de la labor y en los recorridos y desplazamientos. Tenemos el deber mutuo y notificar las condiciones inseguras a fin de tomar medidas cuando el personal no acate los reglamentos de la entidad. La política aquí enunciada será desarrollada en el Plan Estratégico de Seguridad Vial, que para tal fin desarrollará la Subgerencia Administrativa.

La **CSC** ha designado un recurso humano y financiero necesario para dar cumplimiento a esta política y espera por su parte la colaboración de todos los servidores públicos, participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.

5. RECURSOS

La Corporación Social de Cundinamarca asigna los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

5.1 Financieros

La Corporación Social de Cundinamarca proyecta un presupuesto de \$20.000.000 para la presente vigencia en el desarrollo de actividades del Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2 Técnicos

Instalaciones locativas	Máquinas y Equipos	Materias Primas e Insumos
Oficinas	Computadores, muebles, impresoras, teléfonos, fotocopiadoras, microondas.	Hojas, ganchos, cosedoras, esferos, lápices, carpetas

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 16 de 36

5.3 Humanos

Personal	Área	Horario	Cantidad
Administrativo	Administrativo	8:00 a.m. a 5:00 p.m. una hora de almuerzo	64
Visitantes	Visitantes	Se atienden en mismo horario de acuerdo al protocolo de bioseguridad	20

6. ANTECEDENTES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Corporación Social de Cundinamarca ha venido realizando programas de salud ocupacional enfocadas en actividades de protección y prevención tendientes a proteger y salvaguardar la integridad de los trabajadores de acuerdo a la normatividad existente, con el fin de favorecer todos los aspectos de salud física y mental y así mismo impactar en el rendimiento laboral de manera favorable.

Con el Decreto 1072 de 2015 se realizó la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el año 2018 y de acuerdo a la Resolución 0319 de 2019 la cual define los estándares mínimos del Sistema se ha venido ejecutado con el acompañamiento de la ARL Positiva.

6.1. Resultados Autoevaluación Estándares Mínimos 2023

De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los estándares mínimos, de acuerdo a esta resolución, son: “Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 17 de 36

y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”. En el mes de febrero de 2023, y en cumplimiento a la circular 071 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo se realiza el reporte de los resultados de la autoevaluación con un resultado total de cumplimiento del 93.5%. Se espera realizar la autoevaluación de los estándares mínimos del año 2024 en el mes de febrero o marzo.

6.2. Seguimiento de auditoría interna

La oficina de Talento Humano y el COPASST, realizará auditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

- ✓ Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoría, informando resultados y reteniendo los registros asociados; y la determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos.
- ✓ La selección de auditores y la conducción de las auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.
- ✓ Por otra parte, la Alta dirección revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará al COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 18 de 36

6.3. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

Indicador de Cumplimiento: Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Medición: La medición se realiza bajo las siguientes estrategias:

- ✓ Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).
- ✓ Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).
- ✓ Estrategia para el seguimiento al ausentismo.

También, se han adoptado los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, los cuales están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 de la siguiente manera: estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda). Además, se tienen en cuenta los indicadores establecidos en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

7. DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2025 se realizó teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ La normatividad de SST vigente.
- ✓ Resultados de la evaluación estándares mínimos al SGSST del año 2023.
- ✓ Diagnóstico de las condiciones de salud de los exámenes ocupacionales realizados en el 2024.
- ✓ La matriz de peligros.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 19 de 36

- ✓ Ausentismo por incapacidades durante el 2024.
- ✓ Informe estudio factores de riesgo psicosocial 2024.

A continuación, se relacionarán las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la realización de los exámenes ocupacionales periódicos y en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial durante el año 2024.

7.1 Hallazgo de Morbilidades

7.1.1 Exámenes Ocupacionales Periódicos

- ✓ Los funcionarios evaluados en la entidad son en su mayoría de sexo femenino y se encuentran dentro del área administrativa.
- ✓ Los principales riesgos referidos por los funcionarios según su percepción e informados al médico durante el interrogatorio o anamnesis en el momento de la consulta son: riesgos eléctricos, de seguridad, físicos, psicosocial, ergonómico.
- ✓ Se identificó que el 42% de la población consume licor ocasional y 4% reportan consumo de tabaco.
- ✓ El 38% evidencia actividad física en la población valorada.
- ✓ Dos personas manifestaron haber presentado accidentes laborales a lo largo de su vida.
- ✓ Se encontró un 58% de la población con IMC indica sobrepeso; 19% obesidad grado I y grado III el 2%, lo cual puede estar asociado a sedentarismo, malos hábitos alimenticios, entre otros. Esto favorece a la aparición de patologías cardiovasculares como infartos, enfermedad cerebrovascular. La obesidad es una condición clínica individual que se ha convertido en un problema muy serio de salud pública y que predispone a enfermedades cardiovasculares, diabetes, osteoartrosis, algunas formas de cáncer etc.

De los diagnósticos establecidos por sistema corporal, se determinó los siguientes diagnósticos:



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 20 de 36

- ✓ En sistema cardiovascular alteraciones en el 70% de la población.
- ✓ En la visiometría se observa que el 47% de los trabajadores presenta visión normal. El 53 % presenta alteración visual.
- ✓ En el 25 % de la población evaluada se evidencian alteraciones en sistema osteomuscular
- ✓ Se evidencio que el 91% presenta una audición normal bilateral.
- ✓ Como otras enfermedades se encontró tinnitus, vértigo, gastritis, enfermedad renal, hernias sin complicaciones, asma.

7.1.2 Recomendaciones sobre los exámenes ocupacionales periódicos

Se recomienda que los colaboradores deben implementar el uso adecuado de EPP (elementos de protección personal), asistir a controles de audiología y otorrinolaringología EPS, o valoración médica si se evidencian lesiones en futuras valoraciones ocupacionales, según sea el caso de cada colaborador de forma preventiva o terapéutica.

Durante el desarrollo de las valoraciones, se llega a la conclusión que las patologías de mayor prevalencia encontradas son las alteraciones nutricionales como sobrepeso–obesidad ,lo cual es directamente proporcional a las alteraciones nutricionales, esto indica que se debe reforzar los estilos de vida saludables; adicional, **se debe realizar un sistema de vigilancia epidemiología de medicina preventiva enfocado en el riesgo cardiovascular**, el cual promueva la actividad física, alimentación balanceada, evitar hábitos de consumo de tabaco y alcohol, y la asistencia a controles médicos periódicos por su entidad prestadora de salud. **Se sugiere implementar SVE a nivel CARDIOVASCULAR.**

Es importante realizar capacitaciones y educación sobre la conservación de la postura al realizar las diferentes actividades, también enfatizar sobre las pausas laborales para evitar los movimientos repetitivos, que son los causantes de muchas enfermedades laborales de origen osteomuscular, los trabajadores deben realizar pausas activas según el programa de vigilancia epidemiológica ergonómico de la empresa.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 21 de 36

Se debe promover la revisión médica preventiva, ya sea para evitar el desarrollo de una enfermedad y/o para dar oportuna atención a algún tipo de sintomatología que pueda desarrollar posibles complicaciones de salud; de igual forma se deberá realizar capacitaciones para los funcionarios encaminadas a la toma de conciencia de la responsabilidad en autocuidado.

Los trabajadores deben asistir a controles optométricos de manera preventiva, usar lentes y protectores visuales según sea las recomendaciones de cada uno de los trabajadores. **Se sugiere implementar SVE a nivel VISUAL.**

Ya que los colaboradores de la organización no están exentos a los riesgos psicosociales, se debe evaluar estas condiciones en los colaboradores, e implementar programas de manejo de riesgo psicosocial según las resoluciones 2646 de 2008 y 2402 de 2019 con el fin de disminuir el riesgo en la organización.

El ámbito empresarial, juega un papel importante en la generación de nuevos hábitos frente a los estilos de vida y de trabajo, por ser allí donde el trabajador es actor y sujeto de la triada calidad, productividad y seguridad.

Por lo anterior es importante el adecuado seguimiento a lo encontrado con ayuda propias y de otras entidades como EPS Y ARL, enfatizando en la promoción y prevención y fortaleciendo los sistemas de vigilancia.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 22 de 36

7.1.3 Batería de Riesgo Psicosocial 2024



De acuerdo con los resultados obtenidos frente al estudio de los factores de riesgo psicosocial en la CSC, se muestra una percepción negativa en algunas dimensiones a nivel intralaboral como extralaboral.

En la dimensión característica de liderazgo se recomienda optimizar las de competencias de relación y comunicación por medio de la asesoría individual o grupal, con la participación de un coach, asesor o consultor organizacional que mediante asesoría y retroalimentación ayuda a potenciar las fortalezas y a superar las falencias.

En la dimensión relaciones sociales en el trabajo y relaciones con los colaboradores se puede intervenir por medio de participación efectiva en los grupos de trabajo donde el objetivo optimizar las competencias del personal de dirección y trabajadores para valorar e incentivar la participación y el aporte de los trabajadores.

La acción de desarrollo de competencias para la participación amplía las opciones de aporte de ideas, toma de decisiones y mejoramiento de procesos de trabajo. Contribuye además

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 23 de 36

a crear un clima que favorece la creatividad, el compromiso y la aceptación de los cambios; en consecuencia, el mayor impacto ocurre sobre la dimensión de participación y manejo del cambio. La acción de intervención también contribuye a mejorar las relaciones en el trabajo, por cuanto favorece la comunicación y la búsqueda de soluciones en los grupos y por tanto se refleja en un mayor y más efectivo apoyo al jefe inmediato.

En la dimensión retroalimentación al desempeño, se recomienda trabajar la dimensión por medio del programa seguimiento y retroalimentación de la gestión, usando la metodología 90°, 180° o 360° según el modelo organizacional.

En cuanto a la dimensión claridad del rol se recomienda intervenir por medio de claridad de rol como pilar desempeño “La acción de intervención impacta de forma directa la dimensión de claridad del rol, puesto que permite que tanto el titular de un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con él, tengan clara, precisa y oportuna información sobre las características, objetivos y alcance del cargo, como condición para facilitar el desarrollo del trabajo y la articulación de acciones entre las diversas dependencias, además de posibilitar la consulta de información actualizada de manera ágil y oportuna.

En lo concerniente a la gestión del desempeño, la claridad del rol constituye la base frente a la cual tanto el trabajador como su jefe inmediato efectúan la confrontación entre los resultados obtenidos y los esperados, y por tanto aporta el insumo para el seguimiento y la retroalimentación. De otra parte, la claridad del rol reduce las posibilidades de problemas y conflictos al interior del grupo de trabajo derivados de traslapes o vacíos en la articulación con las funciones de otros cargos; impactando positivamente la dimensión relaciones sociales en el trabajo” En cuanto a la dimensión capacitación se recomienda intervenir por medio de la intervención de diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores busca Propiciar el ajuste entre las exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del personal, y ofrecer oportunidades para su desarrollo.

Las dimensiones psicosociales que esta acción atiende directamente son las de capacitación y claridad de rol, dado que mediante la estructuración de un proceso de desarrollo de habilidades y conocimientos se fortalecen los perfiles de las personas y se soporta el monitoreo de las funciones y responsabilidades asignadas a los colaboradores. De forma indirecta esta acción de intervención favorece las oportunidades de desarrollo y



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 24 de 36

uso de habilidades y destrezas. La acción busca que, desde las directivas de la organización, con el soporte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, se estructure un modelo de formación de los trabajadores que esté orientado al desarrollo de competencias orientadas a la obtención de logros relacionados con la misión de la organización. En cuanto a la dimensión oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se recomienda fortalecer del plan de formación de los colaboradores con el fin propiciar el ajuste entre las 32 exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del personal, y ofrecer oportunidades para su desarrollo. En cuanto a las demandas cuantitativas y control y autonomía sobre el trabajo demandas de carga mental, se recomienda intervenir por medio de gestión de cargas de trabajo o rotación de puestos de trabajo, según convenga más en la organización. La estrategia gestión de cargas en el trabajo controla la sobrecarga cuantitativa y la mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de las mismas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar la fatiga y los errores en el trabajo. La estrategia rotación de puestos de trabajo por diferentes puestos de trabajo contribuye a disminuir el nivel de exposición a las demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental y demandas cuantitativas. De otra parte, brinda la oportunidad para el desarrollo y adquisición de conocimientos y habilidades, así como a la variedad de las tareas, con lo cual se espera la ocurrencia de menos errores causados por fatiga.

Con respecto a la dimensión reconocimiento y compensación se puede intervenir por medio de las estrategias de Seguimiento y retroalimentación de la gestión, Servicio de asistencia al trabajador o Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

En cuanto a la dimensión tiempo fuera del trabajo se recomienda intervenir por medio de Conciliación de entornos intra y extralaboral, A través de esta acción se interviene de forma directa la dimensión de influencia del trabajo en el entorno extralaboral; además se controla el tiempo de exposición a otras condiciones de riesgo tales como altas demandas cuantitativas y demandas de carga mental y emocional. Al lograr respeto del tiempo extralaboral se favorecen otros factores psicosociales protectores en este ámbito, entre ellos el uso de tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares. Algunas formas de lograr



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 25 de 36

la conciliación entre los entornos intra y extralaborales implican la flexibilización de los horarios de trabajo, modificación que puede favorecer la dimensión extralaboral de desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda, en la medida en que estos trayectos pueden realizarse en horarios menos congestionados o con mayor disponibilidad de transporte público.

En cuanto a las dimensiones de características de la vivienda y de su entorno, situación económica del grupo familiar, se recomienda ejecutarlo por medio de la acción de información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar con el fin de fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.

En cuanto a la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda se recomienda intervenir por medio de la implementación de la modalidad de teletrabajo o alternancia, una estrategia que ayuda a reducir o eliminar la necesidad de desplazamiento del trabajador entre el lugar de vivienda y el de trabajo, a través de la implementación de una forma de organización espacial del trabajo que le permita laborar desde su propio hogar o desde cualquier otro lugar en el que se disponga de los medios tecnológicos y de información para realizar cabalmente sus funciones, sin tener que desplazarse a un lugar específico. También se sugiere implementar en la empresa el servicio asistencial del trabajador con el fin de Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales, psicológicos).

Las anteriores intervenciones deben contar con las áreas de gestión de talento humano y seguridad y salud en el trabajo para que haya una mejor eficacia a la hora de realizar las sugerencias planteadas. Por otro lado, se recomienda realizar un programa de salud mental, dirigido a disminuir la sintomatología asociada al estrés de los trabajadores de la empresa En cuanto a las dimensiones que se encuentra por debajo de 0.5 en la matriz se



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 26 de 36

recomienda realizar actividades de prevención, con el fin de mantenerlas lo más bajo posible. A nivel general se recomienda evaluar todos los niveles de estrés alto de los colaboradores de la empresa, los datos deben ser analizados a la luz de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, revisando los índices de ausentismo, incapacidades, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, los niveles de estrés altos requieren intervención inmediata en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica. También es necesario evaluar las características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos a los colaboradores de la organización, en cuanto a las características de personalidad se sigue evaluando por medio de las pruebas 16pf e Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI; en cuanto los estilos de afrontamiento se recomienda evaluarlos por medio de la escala EEC-M. Por otro lado, es de gran importancia realizar profundización por medio de entrevistas se recomienda profundizar el dominio de control sobre el trabajo, en cuanto a la dimensión de claridad del rol, capacitación, participación y manejo al cambio, oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y autonomía sobre el trabajo. Se recomienda realizar análisis de puesto de trabajo y evaluar las demandas cuantitativas con el fin de identificar más a fondo las dimensiones que están afectando a los colaboradores. Tener en cuenta la resolución 2404 de 2019 para la preciosidad de la evaluación en el artículo 3 donde refiere” las empresas en las cuales se identificó un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcada dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factor de riesgo psicosociales Parágrafo: las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 27 de 36

8. OBJETIVOS

8.1. General

Procurar el más alto nivel de bienestar físico, mental y social, de los servidores públicos y contratistas de la Corporación Social de Cundinamarca en el desarrollo de sus actividades laborales, mediante el cumplimiento del cronograma de actividades programadas en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo, encaminadas a la protección y promoción de la salud física y mental, en cumplimiento de la normatividad y política.

8.2. Específicos

- ✓ Capacitar y entrenar a todos los servidores públicos y contratistas en autocuidado y auto protección en la oficina y en el trabajo en casa.
- ✓ Cumplir con normatividad nacional legal vigente para el desarrollo de las actividades de la Corporación Social de Cundinamarca, la implementación del Sistema Integrado de Gestión y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. (en lo referente a SST).
- ✓ Prevenir los incidentes y accidentes de trabajo, que se puedan generar en todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, visitantes y/o usuarios, así como las enfermedades laborales que se puedan generar en todos los servidores públicos durante el ejercicio de sus labores para la Corporación Social de Cundinamarca a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos asociados a cada actividad.

9. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA ENTIDAD

- ✓ **Coordinación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:** Estará a cargo del profesional Universitario con el apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.



Gobernación de
Cundinamarca

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 28 de 36

- ✓ **Recursos humanos:** El recurso humano que garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:** Contribuye al análisis de la causalidad de los riesgos laborales, practica e inspecciona los ambientes máquinas, equipos con el propósito de identificar los factores de riesgo y proponer alternativas de control, investiga condiciones de riesgo y ejerce el seguimiento al desarrollo de las actividades del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es un organismo paritario integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, que tiene por objeto promover y vigilar las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la Corporación Social de Cundinamarca, en busca de la reducción de los riesgos que puedan estar presentes en la ejecución de las actividades realizadas por los Colaboradores de la entidad.

De acuerdo con la resolución 2013 de 1986 establece que para la conformación del comité debe haber representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes, para ello la resolución ha dispuesto lo siguiente de acuerdo con el número de funcionarios de la entidad:

- Entre 50 y 499 trabajadores (2 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes).

Los representantes del empleador son elegidos directamente por la Dirección General, Por parte de los trabajadores a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se hace la publicación para todos los Servidores Públicos de la entidad para participar como miembro del COPASST, donde se fijan unas

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 29 de 36

fechas para las postulaciones y se estableció la fecha para realizar las votaciones por parte de los Servidores Públicos para elección de sus representantes.

El período de los miembros del COPASST será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El COPASST de la CSC, fue conformado mediante la Resolución 03223 del 21 de diciembre de 2022, para el periodo 2023 -2024. Se realizará convocatoria durante el primer trimestre elegir nuevos integrantes del COPASST.

- ✓ **Comité de Convivencia Laboral:** Como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 30 de 36

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de convivencia de la CSC fue conformado mediante la Resolución 00563 del 21 de mayo del 2024 para un periodo de 2024-2026.

10. DESARROLLO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

10.1. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo

- ✓ **Auto reporte de condiciones de salud:** Mediante el reporte del formato establecido por la entidad se obtiene información directamente de los funcionarios, quienes manifiestan las alteraciones en su salud y que se relacionen con la exposición de factores de riesgo laboral formulando posteriormente las recomendaciones para la prevención y protección en la ejecución de los trabajos.
- ✓ **Perfil sociodemográfico** El abordaje de las condiciones de salud requieren la determinación de los perfiles sociodemográficos y epidemiológicos específicos.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 31 de 36

- ✓ **Exámenes médicos laborales:** Mediante los exámenes médicos laborales realizados por la entidad se detectará de manera precoz a los trabajadores que presenten alteración física o mental en su estado de salud y una eventual pérdida o limitación de su capacidad laboral, producto de la exposición crónica o súbita a los factores de riesgo.
- ✓ **Rehabilitación integral:** Todos los trabajadores que presenten accidentes de trabajo o enfermedades laborales y que así lo requieran, recibirán rehabilitación integral por parte de la ARL Positiva.
- ✓ **Ausentismo laboral:** Es la suma de los periodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado con o sin justificación. El análisis del ausentismo permite conocer las causas de este y de acuerdo con estas definir actividades de intervención.
- ✓ **Fomento integral de la salud:** Recreación, deporte, cultura, acondicionamiento, entre otros.
- ✓ **Área protegida:** A través del área protegida la entidad salvaguarda a los trabajadores y visitantes de una eventual urgencia o emergencia médica que se presente al interior de las instalaciones de la entidad.

10.2. Alcance

El Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG SST aplica para todas las personas que estén vinculadas con la Corporación Social de Cundinamarca, entre los que se encuentran: funcionarios, contratistas, practicantes y demás colaboradores, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 32 de 36

11. PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Las actividades de seguridad y salud en el trabajo para el presente año son las siguientes, las cuales serán proyectadas y ejecutadas de acuerdo al cronograma de actividades.

11.1. Higiene y Seguridad Industrial

- ✓ Simulacro de Evacuación
- ✓ Análisis e investigación de accidentes
- ✓ Seguimiento al proceso de dictamen de enfermedad laboral, si se presenta a algún funcionario durante cada trimestre.

11.2. Medicina Preventiva y del Trabajo

- ✓ Exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, y de retiro, post- incapacidad, etc.)
- ✓ Seguimiento a enfermedades de origen ocupacional
- ✓ Talleres de desórdenes musculo- esqueléticos
- ✓ Semana de la salud
- ✓ Capacitación COPASST, comité de convivencia, brigadas y trabajadores
- ✓ Determinar los factores de riesgo psicosocial

11.3 Cronograma Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Año 2025

En cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y acorde a la demás normativa vigente, y especialmente, en su numeral 7 que indica: “Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”. Por lo anterior, La Corporación Social de Cundinamarca ha definido un Plan Anual de Trabajo del

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 33 de 36

SG–SST conforme a cada uno de los objetivos específicos contemplados en este documento.

ACTIVIDADES A CARGO DE SG - SST				
TRIMESTRE	1ER	2DO	3RO	4TO
ACTIVIDAD				
Simulacro de evacuación				octubre
Exámenes médicos ocupacionales periódicos, prueba psicométrica conductor		junio		
Aplicación de la vacuna contra la influenza		junio		
Semana de la Salud		mayo		
Convocatoria Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	febrero			
Aplicación encuesta de perfil sociodemográfico	febrero			
Realización de Inspección de Puestos de Trabajo	marzo	abril		
Actualización matriz de peligros			julio	
Talleres de desórdenes musculoesqueléticos	Se realiza mes a mes durante todo el año			
Actualización Documentación del sistema (Caracterización, procedimientos, formatos etc.)	marzo			
Realizar Autoevaluación de Estándares Mínimos	enero			
Afiliación a ARL a funcionarios y Contratistas De Nuevo Ingreso	Se realiza de acuerdo a necesidad durante todo el año			
Ingresar Ausentismos a la Plataforma Alista	Se realiza mes a mes durante todo el año			

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 34 de 36

Reporte Autoevaluación de estándares mínimos al ministerio del trabajo	febrero			
Exámenes de Ingreso y Egreso de funcionarios	Se realiza de acuerdo a necesidad durante todo el año			
Reporte de Accidentes Laborales	Se realiza de acuerdo a necesidad durante todo el año			
CAPACITACIONES A CARGO DE SG - SST				
COPASST- Roles y Responsabilidades	marzo			
COPASST-Investigación de incidentes		mayo		
COMITÉ DE CONVIVENCIA- Acoso laboral Ley 1010		Abril		
COMITÉ DE CONVIVENCIA- resolución de conflictos		mayo		
TRABAJADORES- Comunicación asertiva e inteligencia emocional	febrero			
TRABAJADORES- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		mayo		
TRABAJADORES- Cuidemos nuestra columna vertebral.	marzo			
TRABAJADORES- Taller de sensibilización prevención consumo de sustancias psicoactivas, tabaquismo y alcoholismo			julio	
TRABAJADORES-Prevención enfermedad varicosa		mayo		
TRABAJADORES- Hábitos y estilos de vida saludable (motivación)	marzo	junio	septiembre	noviembre

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información		Código: CSC-GI-FR-18	
			Versión: 02	
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo		Fecha: Octubre 24 de 2023	
			Página: 35 de 36	

TRABAJADORES- Diversidad Sexual y de Genero, prevención de maltrato y violencia basada en género.			julio	
TRABAJADORES: Manejo de estrés y ansiedad	febrero			
BRIGADISTAS: Concientización y compromiso de ser brigadista		Abril		
BRIGADISTAS: Riesgos de seguridad de los brigadistas	marzo			
BRIGADISTAS: Primeros Auxilios Psicológicos		mayo		
SAFL: Mitos de la lactancia materna y normatividad (beneficios, propiedades y efectos a corto y largo plazo) cuidados de la madre y el bebé signos de alarma	enero			
SAFL: Reconocer dificultades: investigando la causa de baja producción láctea, riesgo del uso de biberones, chupos y leche artificial, técnicas de amamantamiento			agosto	
SAFL: Hormonas I: prolactina y hormonas tiroideas, extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna y alimentación complementaria				octubre

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 36 de 36

12. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró (proceso)	Revisó (planeación)	Aprobó
<p>Cristhian Felipe Rondón P Contratista <i>Elaboró</i></p> <p>Martha Haydee Carrillo S Subgerente Administrativa y financiera <i>Revisó</i></p>	<p>Alejandra Vargas Rodríguez Apoyo Planeación y calidad <i>Revisó</i></p> <p>Carlos Francisco Buitrago Asesor de Gerencia <i>Revisó</i></p>	<p>Sandra Hoyos Acosta. Presidente Comité Aprobó</p> <p>Acta de Comité N° 002 de 2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Aprobó</p>
Fecha: enero 15 de 2025	Fecha: enero 20 del 2025	Fecha: enero 23 del 2025