VERSIÓN: 003

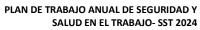


PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SST

2024

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES- FONCEP







CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

TABLA DE CONTENIDO

INT	RODUCCIÓN	3
1.	OBJETIVOS	3
	1.1. OBJETIVO GENERAL	
	1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	
2.	ALCANCE	4
3.	NORMATIVIDAD	4
4.	DEFINICIONES	
5.	RECURSOS	
5.1	Humanos	7
5.2		
5.3		
5.4		
6.	RESPONSABLES	
7.	DIAGNÓSTICO	
8.	ESTRATEGIA	
9.	INDICADORES Y METAS	
	CRONOGRAMA	





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 **VERSIÓN:** 003

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador, los servidores (as) y contratistas, en la aplicación de las medidas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, mediante la identificación, valoración y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y el involucramiento de los servidores (as) para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de una entidad.

Para su efecto el FONDO DE PRESTACIONES ECONOMICAS, CESANTIAS Y PENSIONES - FONCEP, aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los servidores (as) y contratistas, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características del FONDO DE PRESTACIONES ECONOMICAS, CESANTIAS Y PENSIONES - FONCEP y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

Bajo una línea de equidad, las actividades, programas y acciones objeto del presente plan son accesibles para todos los (las) colaboradores (as) sin distinción de su grupo Étnico y procedencia territorial. Con su participación y vinculación, se fortalece la comprensión y desarrollo de políticas que validan y exaltan la diversidad de nuestro País y enriquecen los diálogos para lograr pertenencia.

Por otra parte, todas las actividades son vinculantes para las colaboradoras y los colaboradores, sin considerar su género, orientación sexual, política, religiosa o filosófica, de manera que se promueva de manera permanente un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la Entidad y respaldando la dignidad, la integridad, la igualdad y la participación de las personas en el trabajo.

1. OBJETIVOS





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

1.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Identificar continua y sistemáticamente los peligros; evaluar, valorar y determinar los controles operacionales para su eliminación o mitigación, en el marco de los programas de gestión de riesgos Institucionales en SST.
- b. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y/o deterioro de la salud relacionada con el trabajo, teniendo en cuenta su propósito, tamaño, contexto, así como la naturaleza específica de sus riesgos y oportunidades de SST.
- c. Proteger la seguridad y salud de todos(as) los(as) colaboradores(as), mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST).
- d. Cumplir la normatividad nacional y distrital vigente en materia de riesgos laborales y de otra índole, teniendo en cuenta los requisitos aplicables a FONCEP.
- e. Adelantar acciones que promuevan el autocuidado y la autogestión para la prevención de lesiones y enfermedades laborales de todos(as) los colaboradores(as), gestionando en todo momento su divulgación y participación.
- f. Definir e implementar planes y estrategias para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- g. Gestionar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de un marco incluyente, ético, transparente y de respeto por los Derechos Humanos.
- h. Gestionar acciones de mejora continua para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, derivadas de las evaluaciones y autoevaluaciones realizadas al mismo.

2. ALCANCE

El plan de acción proyectado para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) 2024 aplica a todos los funcionarios, funcionarias, colaboradores, colaboradoras, proveedores, visitantes y demás partes interesadas del FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS CESANTÍAS Y PENSIONES — FONCEP, vinculados directamente o a través de aquellos que la Ley establezca. Este inicia desde la identificación y valoración de los peligros y riesgos ocupacionales del sector económico de la Entidad o su misionalidad y en marco del trabajo presencial, trabajo en casa o teletrabajo. Se desarrolla bajo los estándares de la normatividad legal vigente y la aplicación de acciones técnicas que permitan lograr los objetivos plasmados y brindar el mejor desarrollo de la promoción de la salud y seguridad en el trabajo teniendo en cuenta el autocuidado y el cuidado colectivo, este enmarcado de fomentar buenas prácticas organizacionales, disminuyendo, previniendo y controlando los posibles peligros que se puedan materializar por desempeño de las actividades diarias de los servidores y colaboradores del FONCEP.

3. NORMATIVIDAD:

Las normas principales vigentes en el país, relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, son las siguientes:

- Ley 9 de 1979: Código Sanitario, ley marco legal de Salud Ocupacional.
- Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

seguridad en los establecimientos de trabajo.

- **Decreto 614 de 1984:** Se determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país
- Resolución 2013 de 1986: Reglamento para la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en lugares de trabajo. (Hoy Comités Paritarios de la Seguridad y la Salud en el Trabajo)
- **Decreto 2177 de 1989:** Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 suscrito con la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
- **Decreto Ley 1295 de 1994:** Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 1401 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007:** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Ley 1562 de 2012:** "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, capítulo 6: Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 312 de 2019: Se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

4. **DEFINICIONES**

El sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con diferentes términos los cuales se enmarcan a continuación:

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Actividad rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la entidad o actividad que la entidad ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la entidad o actividad que la entidad ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Accidente de trabajo: Es 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.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Actos Inseguros o Subestándares: Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos de seguridad previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

Administradora de Riesgos Laborales – ARL: Entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el colaborador reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. Ausentismo: Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.). Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo 11 contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

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.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores 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 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.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de colaboradores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la entidad. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con las máximas eficacia y eficiencia.

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

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

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

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

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la entidad.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

5. RECURSOS

5.1. Humanos

El Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones – FONCEP en la estructura organizacional a través del área de Talento Humano tiene la función de la implementación y ejecución del SG-SST con el apoyo del profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

RECURSO HUMANO							
CARGOS DEPENDENCIA							
Asesor (a) responsable del área de Talento Humano	Subdirección Administrativa y Financiera						
Profesional Apoyo a la Gestión SST – Área de Talento Humano	Subdirección Administrativa y Financiera						
PROFESIONALES ASESORES POSITIVA ARL							
Ejecutivo Integral de Servicios	Profesional Especialista en SST						
Asesor de apoyo en diferentes actividades	Profesionales en SST, Fisioterapeuta, Psicólogo, Médico Especialista en Salud Ocupacional						

5.2. Financieros

El Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones – FONCEP, ha establecido un presupuesto para el desarrollo del SG-SST, el cual se establece anualmente según necesidades y se encuentra definido PAA 2024.

Tipo de recurso	Descripción de necesidad	Plazo de ejecución
Funcionamiento	Prestar los servicios de evaluaciones médicas ocupacionales, y otros servicios del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo del FONCEP	
Funcionamiento	Contratar la compra de elementos de botiquines, elementos de seguridad, elementos de protección personal (EPP) del FONCEP	01 mes

5.3. Técnicos

El Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones – FONCEP, cuenta con redes informáticas internas, internet de alta velocidad, aplicativos para gestionar su sistema documental, todo esto complementado con equipos multifunción y dispositivos electrónicos para apoyar las comunicaciones al interior y fuera de la entidad.

5.4. Locativos

El Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones – FONCEP, ha dispuesto en la sede principal, el área de Talento Humano, una oficina para el grupo de los Profesionales. Adicionalmente se cuenta con auditorio para las capacitaciones y actividades relacionadas con el SGSST.

6. RESPONSABLES

La ejecución e implementación del SGSST está a cargo del Área de Talento Humano conforme al Manual de Funciones de la Entidad, modificado mediante resolución N° SFA – 000343 – del 05 de diciembre de 2019.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

El líder del sistema de SST, por instrucción del (la) Asesor (a) responsable de Talento Humano, ejecuta las actividades y tareas con el fin de darle cumplimiento al cronograma estructurado para el Plan Anual de Trabajo.

7. DIAGNÓSTICO

Con la finalidad de identificar nuevas oportunidades de mejora que faciliten en el FONCEP el crecimiento y fortalecimiento del Sistema de SG-SST y la gestión Administrativa y con las sugerencias o recomendaciones producto de los seguimientos y evaluaciones se estructuró el presente plan de trabajo anual.

Lo anterior teniendo en cuenta los siguientes insumos:

En el informe suministrado por la IPS Medical Protection dentro de los hallazgos del examen físico se encontró un 45,61% del personal con PESO NORMAL, 41,23% del personal con SOBREPESO, 8,77% del personal con OBESIDAD GRADO I, 3,51% del personal con BAJO PESO, 0,88% del personal con OBESIDAD GRADO II; en cuanto al diagnóstico Tensión Arterial NORMAL 98,25% y ANORMAL 1,75%, deben ser tenidas en cuenta para incluir actividades de promoción y prevención relacionados con estas patologías; La promoción de hábitos de vida saludable debe ser una actividad permanente.

Diagnóstico Riesgos Biomecánicos se encontró un 65,00% postura prolongada mantenida y 28,33% movimiento repetitivo.

Los principales temas de interés con el riesgo psicosocial están relacionados con: Gestión organizacional 27,04%, condiciones de la tarea 23,90%, características del grupo social del trabajo 21,70%, características de la organización del trabajo 20,44%, interfase persona tarea 4,09% y jornada de trabajo 2,83%.

Según el Diagnostico de Salud del Trabajo, la morbilidad de la población a estudio para la empresa se encontró la siguiente: Las patologías más prevalentes diagnosticadas en los exámenes médicos realizados, se encuentran patologías visuales, patologías metabólicas, y alteraciones auditivas.

8. ESTRATEGIA

El plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo previsto para la vigencia 2024, se enmarca en los objetivos que agrupan las actividades a desarrollar y que permite cumplir lo establecido en la norma, además a contribuir en la disminución de la accidentalidad y las enfermedades de origen laboral.

a) Cumplir la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y de otra índole, teniendo en cuenta los requisitos aplicables a la Entidad:

МЕТА	ACTIVIDADES
Cumplimiento del	Actualizar documentación requerida.



CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 **VERSIÓN:** 003

componente legal del SG- SST	Ejecutar el presupuesto SST – 2024
	Realizar inducción y reinducción al SGSST dirigida a los colaboradores.
	Socializar la política y los objetivos de SST en coordinación con el COPASST.
	Planificar la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

b) Adelantar acciones que promuevan el autocuidado y la autogestión para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, de todos (as) sus colaboradores (as) y sus representantes, favoreciendo en todo momento su consulta y participación:

META	ACTIVIDADES
Apoyo a las actividades de gestión de los comités.	Efectuar las actividades de gestión y capacitación de los comités: COPASST, Convivencia Laboral, brigada de emergencias y COE.

c) Identificar continua y sistemáticamente los peligros, evaluar, valorar los riesgos en SST y determinar los controles operacionales para su eliminación o mitigación, en el marco de los programas de gestión del riesgo institucionales:

META	ACTIVIDADES				
	Actualización de las matrices de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.				
Gestionar los riesgos y	Documentar o actualizar instructivos para la gestión de los peligros, establecer protocolos de medidas de seguridad.				
peligros identificados.	Realizar matriz de hallazgos de inspecciones y actos y condiciones inseguras				
	Consolidar, actualizar y divulgar planes de emergencias y actividades pertinentes.				

d) Prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los (as) colaboradores (as) proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables:

META	ACTIVIDADES
------	-------------



CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 **VERSIÓN:** 003

Realizar actividades de promoción y	Enmarcar dentro del entorno laboral saludable los programas y PVE de promoción y prevención.
prevención de la salud	Fortalecer proceso de capacitación en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
Promover acciones con el fin de disminuir y/o mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades de tipo laboral.	Actualización, entrega, capacitación e inspección de los elementos de protección personal.

e) Definir e implementar planes y estrategias para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo:

META	ACTIVIDADES				
	Consolidar y hacer seguimiento a la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora resultantes del desempeño del SGSST				

9. INDICADORES Y METAS

Para valorar las actualizaciones del Plan SST 2024 se definen los siguientes indicadores, brindando cumplimiento a los exigidos en la resolución 0312 de 2019.

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo	Realizar seguimiento a la ejecución del plan	Efectividad	Alcanzar el 100 por ciento del estado de las actividades propuestas	(# Actividades del Plan ejecutadas / # Actividades del Plan programadas) *100	Semestral	Ejecución de tareas del plan de acción
Frecuencia de accidentalidad	Determinar el número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	Proceso	Mantener en cero (0) el número de accidentes al mes	(# de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / # de	Mensual	Correo SST@foncep.gov.co Reporte a la ARL





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 **VERSIÓN:** 003

Severidad de	Número de	Proceso	Evitar que se	trabajadores en el mes) *100	Mensual	Correo
accidentalidad	días perdidos por accidentes de trabajo en el mes		pierdan más de 5 días al mes por incapacidades por accidente de trabajo	incapacidad por accidente de trabajo en el mes / # de trabajadores en el mes) *100		SST@foncep.gov.co Reporte a la ARL SIGEF incapacidades Base de ausentismo
Proporción de accidentes mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	Proceso	Mantener en cero (0) el número de accidentes mortales en el año	(# de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total, de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) *100	Anual	Correo SST@foncep.gov.co Reporte a la ARL
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presente en la población en los últimos dos (2) años	Proceso	Mantener en cero (0) el número de casos enfermedades laborales antiguos y nuevos	(# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en los últimos dos (2) años / promedio de trabajadores en los últimos dos (2) años) *100.000	Anual	Correo SST@foncep.gov.co Reporte a la ARL SIGEF incapacidades Base de ausentismo



FONDO DE



CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 VERSIÓN: 003

			1		ı	1	1
Incidencia de	la	Número de	Proceso	Mantener en	(# de casos	Anual	Correo
enfermedad laboral		casos		cero (0) el	nuevos y		SST@foncep.gov.co
		nuevos de		número de	antiguos de		Reporte a la ARL
		enfermedad		enfermedades	enfermedad		SIGEF incapacidades
		laboral en		laborales	laboral en la		Base de ausentismo
		una		nuevas en el	vigencia /		
		población		periodo	promedio de		
		determinada		•	trabajadores		
		en un			en la vigencia)		
		periodo de			*100		
		tiempo					
Ausentismo por	causa	Realizar	Proceso	Mantener el	(# de días de	Mensual	Correo
médica		seguimiento		2% el valor del	ausencia por		SST@foncep.gov.co
		al		indicador	incapacidad		Reporte a la ARL
		ausentismo			laboral o		SIGEF incapacidades
		por			común en el		Base de ausentismo
		incapacidad			mes / # de		
		médica			días de		
					l trabaio		
					trabajo programados		
					programados en el mes)		

Tabla No.1 Indicadores SST 2024 Fuente: Área de Talento Humano

El Área de Talento Humano específicamente en el eje temático de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, promoverá el cumplimiento de las actividades planteadas para el cumplimiento normativo, técnico y de salud de los funcionarios y colaboradores.

De igual manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo llevará a cabo el seguimiento y materialización de los riesgos ocupacionales, en las plataformas creadas para tal fin: ALISSTA portal transaccional de la ARL POSITIVA y en el SIDEAP con la plataforma de SST en línea.

10. CRONOGRAMA

El Plan de Trabajo del SST se ha establecido articulando los requerimientos de la Resolución No. 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo para los Estándares Mínimos del SGSST y los seguimientos y mediciones del Sistema; para ello estructuró el cronograma anual de trabajo de SST del FONCEP, así:

Nota: Según el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y por asignación del decreto distrital 672 de 2018, artículo 41 numeral 8 "Dirigir la implementación y sostenibilidad del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las políticas nacionales, distritales e institucionales adoptadas por la entidad" firma el plan la asesora responsable del área de Talento Humano.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 **VERSIÓN**: 003

ACTIVIDAD	EVIDENCIAS	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
Gestionar los compromisos del componente legal del SG-SST así mismo participando y gestionando las actividades de los comités de apoyo y actividades generales del SG-SST.	Políticas y objetivos del SG-SST,	1/03/2024	30/06/2024
Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión de la salud de los trabajadores	Constancia de ejecución de exámenes ocupacionales periódicos, Resultados de la encuesta de condiciones de salud y sociodemográficas e Informe de ausentismo en la Entidad, registros de asistencia a eventos y capacitaciones.	2/09/2024	29/11/2024
Efectuar las actividades de planeación de la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Informes de resultados del seguimiento a los indicadores del sistema en el SIDEAP	1/03/2024	29/11/2024
Presentar los resultados del SGSST ante la Dirección y los colaboradores de la Entidad	Registros de asistencia a la socialización dirigida a los colaboradores y Registros de los procesos de autoevaluación y auditoría del SGSST		20/12/2024

TABLA NO.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE SST 2024 Fuente: Área de Talento Humano

Nota: Según el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015 el plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y por asignación del decreto distrital 672 de 2018, artículo 41 numeral 8 "Dirigir la implementación y sostenibilidad del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las políticas nacionales, distritales e institucionales adoptadas por la entidad" firma el plan la asesora responsable del área de Talento Humano.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-006 **VERSIÓN:** 003

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	
001	Enero de 2022	Creación y adopción del documento	
002	Enero de 2023	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2022 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2023.	
003 Enero de 2024		Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2023 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2024.	

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
JAVIER ENRIQUE CORONADO ZAPATA Contratista GTH Profesional Líder SG – SST Área Talento Humano	JAIME ALBERTO RODRÍGUEZ MARÍN Responsable del proceso Responsable Área Talento Humano	JAIME ALBERTO RODRIGUEZ MARIN Líder del proceso Subdirector Financiero y Administrativo EDDY NILSON GAMBOA Jefe OAP



Edificio Condominio Parque Santander Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co