

A-055-06

**SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO 2023 - 2024**

MANUAL

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUBPROCESO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Aprobaciones	
Dueño de Proceso: Guillermo Urrea Giraldo	Vicepresidencia de Experiencia del Talento Humano
Cargo: Gerente de Atención y Servicios al Talento Humano	

TABLA DE CONTENIDO

1 DATOS DE LA EMPRESA	5
BANCO POPULAR SGSST	6
2 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2024 ..	6
2.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	7
2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
3 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	9
3.1 OBJETIVO GENERAL	9
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES	9
4.1 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DIRECCIÓN GENERAL (PRESIDENCIA / VICEPRESIDENCIA DE EXPERIENCIA DEL TALENTO HUMANO) 9	9
4.2 DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	9
4.3 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE AUDITORES INTERNOS ...	10
4.4 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE OTROS VICEPRESIDENTES, GERENTES REGIONALES Y ZONALES, GERENTES Y DIRECTORES DE DEPENDENCIAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL, GERENTES, ASISTENTES Y SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS DE LAS OFICINAS	11
4.5 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	11
4.6 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS BRIGADISTAS	12
4.7 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE OUTSOURCING, CONTRATISTAS	12
5 SGSST- PLAN DE ACCIÓN AÑO 2023-2024	13
5.1 ACTIVIDADES DE SALUD EN EL TRABAJO	13
5.1.1 Exámenes Médicos Ocupacionales	13
5.1.2 Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, reincorporación al trabajo, cambio de actividad y de retiro	13
5.1.3 Examen médico periódico ocupacional	13
5.2 PROGRAMA DE CONSERVACIÓN VISUAL	14
5.2.1 Valoración optométrica de ingreso	14
5.3 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOMECÁNICO	14
5.3.1 Prevención de lesiones osteomusculares	14
5.4 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	16
5.4.1 Gestión del Cambio	16

5.4.2	Diagnóstico psicosocial – Plan de intervención 2023-2024.....	17
5.4.3	Pausa activa psicológica	17
5.4.4	Detección y apoyo de casos psicosocial	17
5.4.5	Otras Intervenciones en factores de riesgo psicosocial intralaboral	17
5.4.6	Atención en crisis	18
5.4.7	Casos con patologías en general	18
5.4.8	Identificación, implementación y seguimiento a casos con recomendaciones laborales en general	18
5.4.9	Investigación para determinar origen de patologías	18
5.5	ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE.....	18
5.5.1	Fomento de calidad de vida.....	19
5.5.2	Prevención riesgo cardiovascular.....	19
5.5.3	Prevención del cáncer	19
5.5.4	Prevención del tabaquismo y consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	20
5.6	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE CONDICIONES HIGIÉNICAS Y SANEAMIENTO BÁSICO	20
5.6.1	Identificación y corrección de condiciones higiénicas y saneamiento básico	20
5.6.2	Requerimiento de Infraestructura y abastecimiento en el perfil de Soluciones a su medida	20
5.6.3	Programa de mantenimiento de confort térmico y calidad del aire	20
5.6.4	Programa de mantenimiento preventivo	20
6	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO (INDUSTRIAL).....	21
6.1	Actividades en Oficinas Administrativas / Oficinas Atención al Público	21
6.1.1	Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER).....	21
6.1.2	Inspecciones locativas.....	21
6.1.3	Actualización de la matriz IPER.....	21
6.1.4	Seguimiento a corrección de hallazgos en la visita	22
6.1.5	Identificación e Implementación de Necesidades en Seguridad Industrial	22
6.1.6	Prevención de Identificación de Accidentes / Incidentes	22
6.1.7	Reporte de Actos y Condiciones Inseguras.....	22
6.2	ACCIDENTALIDAD LABORAL	22
6.2.1	Reporte e investigación de accidentes e incidentes	22
6.2.2	Acciones preventivas y correctivas de AT	23

6.2.3	Seguridad a Contratistas	23
6.3	PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	24
6.3.1	Prevención y Atención de Emergencias	24
6.3.2	Protección Pasiva Ante la Emergencia.....	25
6.3.3	Capacitación y Entrenamiento de la Brigada de Emergencia.....	26
6.3.4	Autogestión de la emergencia	26
6.3.5	Capacitación de la Brigada de Emergencia Nivel I.....	26
6.3.6	Simulacros de Evacuación	26
6.3.7	Atención de Emergencias.....	26
6.4	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	27
6.4.1	Publicación del SGSST 2023-2024	27
6.4.2	Inducción y Reinducción Presencial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	27
6.4.3	Inducción y Reinducción Virtual en el SGSST.....	27
6.4.4	Estilos de Vida y Trabajo Saludable	27
6.4.5	Seguridad en el Trabajo	27
6.4.6	Riesgo de Carga Física y Psicosocial.....	28
6.4.7	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Convivencia Laboral	28
6.4.8	Prevención de Tabaquismo y Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas	28
7	COMITÉ PARITARIO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ...	29
8	COMITÉ PARITARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.....	29
9	COMITÉ DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO.....	29
10	MEJORAMIENTO DEL SISTEMA.....	29
11	PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	29
	CONTROL DE CAMBIOS	30

1 DATOS DE LA EMPRESA

Empresa:	BANCO POPULAR
Nit:	860.007.738-9
Actividad Económica:	Prestación de Servicios Financieros
Dirección:	Calle 17 No 7-35
Teléfono:	7560000
Ciudad:	Bogotá D.C.
Representante Legal:	Nubia Inés Sanabria Nieto. Vicepresidente de Experiencia del Talento Humano
Número de Sucursales:	179 (Edificios administrativos, oficinas tradicionales, extensiones de caja, Centrales de Servicio y oficinas Banca Express.)
Número de Empleados:	3.478
Tipo de riesgo:	"I" o Mínimo
ARL:	Seguros de Vida Alfa

BANCO POPULAR SGSST

2 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2024

El SGSST debe adaptarse para mantenerlo acorde a las nuevas realidades económicas de la institución y del país, focalizándolo hacia los riesgos de la actividad económica, las nuevas formas flexibles de trabajar; desde la Vicepresidencia de Experiencia de Talento Humano se contribuye con la ejecución de las políticas y estrategias para el cumplimiento de los objetivos que ha proyectado la institución y para apuntar al bienestar y generar valor a nuestro equipo humano, implementa el SGSST- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde a lo establecido en el Decreto 1072/2015.

La estructura del sistema incluye las políticas, la organización, la planificación, el plan de acción, la evaluación de auditoría y mejoramiento continuo, armonizando con la transformación que se viene presentando al interior y enmarcado dentro del proceso de mejoramiento continuo del ciclo PHVA; así las cosas, se han revisado y ajustado las políticas, los objetivos, las metas y responsabilidades de cada uno de los niveles de la organización, se viene actualizando la matriz legal involucrando diferentes áreas y se ha elaborado el plan de acción para el año 2023 y 2024, cuyo origen está en la actividad económica, los riesgos propios de la empresa, los protocolos de bioseguridad, la casuística, las estadísticas, el ausentismo, el diagnóstico de salud, la Rendición de Cuentas, la Auditoría Interna entre otros, soportado en criterios precisos, claros y definidos, con aval científico, técnico y legal; así como con el apoyo y recomendaciones de la ARL ALFA y el Consejo Colombiano de Seguridad, lo que nos indica que estamos en el mejoramiento del sistema.

El Banco Popular presenta El SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) con el Plan de Acción para el año 2023-2024 apoyando a los trabajadores en las formas de trabajo flexible y fluctúan con las acciones que nos encaminan hacia a nueva normalidad.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), se ejecuta bajo la coordinación de la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo, dependencia, que encamina las actividades a cada una de las regionales, zonas y las oficinas; en donde el Presidente, Vicepresidentes, Gerentes Regionales, Zonales, Gerentes de área, Directores de la Dirección General, Gerentes de Oficinas y Asistentes Administrativos son co-responsables en su ejecución y a su vez todos los trabajadores tienen por obligación de conocerlo, participar y contribuir en su desarrollo.

“La gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, es responsabilidad de todos”

2.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Banco Popular S.A. en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072/15 y la Resolución 0312/19 tiene estructurado el SGSST- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello la institución aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, 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 los siguientes elementos:

Política, Organización, Planificación, Plan de Acción, Evaluación, Auditoría y Mejoramiento

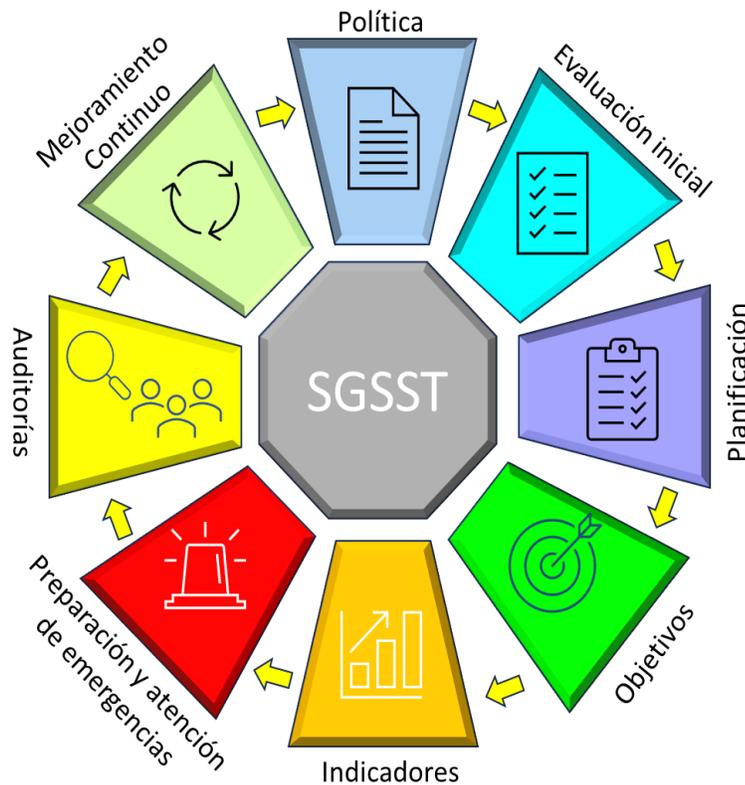


Ilustración 1

2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Banco Popular S.A. entidad de Servicios Financieros con presencia en el territorio nacional, continúa con el proceso de mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo las modalidades de flexibilidad laboral para ello ha establecido las siguientes directrices:

- A. Brindar condiciones seguras a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con la finalidad de implementar controles que sean conocidos por los trabajadores para disminuir y/o eliminar el factor de riesgo en la actividad tradicional y las nuevas formas de trabajo.
- B. Promover actividades frente a la salud y a la integridad del trabajador con la finalidad de minimizar la aparición de enfermedades laborales y prevenir la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo.
- C. Propender por el mantenimiento de las condiciones de salud de los trabajadores desde su ingreso, a través de actividades de calidad de vida, estilos de vida y trabajo saludables.
- D. Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y otros requisitos aplicables en materia de riesgos laborales, de Seguridad Social y bioseguridad.
- E. Buscar el mejoramiento continuo a través de la revisión periódica de los objetivos y metas establecidos en el sistema de SST.

Para el cumplimiento de esta política, el banco tendrá en cuenta lo siguiente:

- F. Mantener los recursos humanos, técnicos, tecnológicos, financieros, administrativos necesarios para el funcionamiento del sistema.
- G. Las actividades del SGSST funcionarán de manera integral con todas las dependencias de la Dirección General buscando cubrir a todas las oficinas del banco y teletrabajadores en el país, bajo la coordinación de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- H. El SGSST tiene en cuenta a los contratistas, subcontratistas.
- I. Dar cumplimiento a esta política asegurando su comunicación y entendimiento a todas las partes interesadas.

<p>NUBIA INÉS SANABRIA NIETO Vicepresidente de Experiencia del Talento Humano. Septiembre 2024</p>	<p>Firma</p>
---	--------------

bla 1

3 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Mantener y desarrollar el mejoramiento continuo del SGSST a nivel nacional incluyendo el trabajo presencial, modalidades de trabajo flexible.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y evaluar factores de riesgo para el trabajo presencial y de modalidades de trabajo flexible con el fin de desarrollar medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, con la finalidad de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades laborales.
- Dar cobertura a todas las oficinas a nivel nacional y teletrabajadores del plan de trabajo anual del SGSST.
- Mantener la mejora continua del SGSST a través del cierre de acciones correctivas y preventivas.
- Dar a conocer el SGSST a los trabajadores y todas las partes interesadas, incluyendo contratistas y subcontratistas.
- Cumplir con la normatividad legal nacional aplicable.

4 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

4.1 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DIRECCIÓN GENERAL (PRESIDENCIA / VICEPRESIDENCIA DE EXPERIENCIA DEL TALENTO HUMANO)

- Aprobar la política y los objetivos del SGSST.
- Elegir una(s) persona(s) encargada(s) de la gestión con funciones, responsabilidades y autoridad definidas para implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar periódicamente en las reuniones gerenciales, el SGSST para asegurar y garantizar su cumplimiento y efectividad permanente.
- Asegurar la disponibilidad de recursos esenciales para el funcionamiento permanente del SGSST, así como los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos.
- Considerar y tomar acción de los hallazgos y recomendaciones de las auditorias del SGSST.
- Apoyar el funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.

4.2 DIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar, aplicar y hacer el seguimiento del SGSST.
- Estar informando regularmente a la Gerencia de Atención y Servicios al Talento Humano sobre el desarrollo del SGSST.

- Promover la conformación y funcionamiento del COPASST- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral.
- Administrar los recursos asignados al SGSST, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección General y el cronograma del plan de acción.
- Participar en la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo formulando acciones preventivas y correctivas con la finalidad de evitar su ocurrencia.
- Asegurar, revisar y hacer seguimiento a exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro.
- Revisar el análisis estadístico de ausentismo relacionados con enfermedades de origen común, enfermedad laboral y accidentes de trabajo, a fin de definir controles y efectuar seguimiento.
- Documentar los protocolos e implementar los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los factores de riesgo que pueden generar enfermedad laboral, encontrados en la organización. Asegurar que se realice la notificación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los tiempos establecidos.
- Actualizar permanentemente la matriz legal del SGSST.
- Proponer a las gerencias y áreas que correspondan, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo seguros y saludables, acorde a la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.
- Documentar, divulgar y hacer cumplir todos aquellos procedimientos seguros de trabajo aplicables en la organización de acuerdo con el análisis de riesgos, y hacer seguimiento.
- Programar inspecciones periódicas a las áreas de trabajo para evidenciar condiciones y actos inseguros, orden y aseo, señalización, cumplimiento de los procedimientos seguros de trabajo o verificar los correctivos y/o acciones tomadas.
- Solicitar los avances del SGSST a los contratistas a través de las áreas que los administran.
- Capacitar al personal que realiza tareas que sean parte del SGSST.
- Elaborar y verificar el cumplimiento del plan anual de auditorías internas.
- Evaluar las propuestas de mejoramiento y/o recomendaciones planteadas por las diferentes áreas de la organización para ser presentadas a la Gerencia.
- Estar atentos a las recomendaciones de las autoridades de salud y contribuir en su implementación.
- Contribuir con la elaboración de protocolos preventivos.

4.3 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE AUDITORES INTERNOS

- Preparar plan de auditoría.
- Ejecutar las auditorías en las fechas programadas, evaluando el desempeño del SGSST.
- Establecer el grado de conformidad con los procedimientos y documentados del SGSST dando cumplimiento a los objetivos del sistema.
- Realizar el cierre de las No conformidades detectadas (generar informe).

- Mantener informado tanto a los auditados como a la Vicepresidencia sobre los hallazgos detectados, fortalezas como aspectos por mejorar.
- Elaborar el informe de auditoría y entregarlo oportunamente al área auditada.
- Hacer seguimiento de las acciones correctivas y preventivas.
- Verificar la conformidad de las disposiciones planificadas por el SGSST frente al decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- Aplicar el procedimiento de auditorías internas.

4.4 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE OTROS VICEPRESIDENTES, GERENTES REGIONALES Y ZONALES, GERENTES Y DIRECTORES DE DEPENDENCIAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL, GERENTES, ASISTENTES Y SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS DE LAS OFICINAS

- Conocer los contenidos y alcances del SGSST.
- Contribuir y participar de manera activa en la ejecución de las actividades y capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Facilitar y motivar la participación de los trabajadores a las diferentes actividades del plan de acción del SGSST.
- Hacer seguimiento a sus procesos para identificar peligros en sus áreas.
- Informar al perfil de SOLUCIONES A SU MEDIDA / Seguridad y Salud en el trabajo toda condición insegura que evidencie en las áreas de trabajo.
- Hacer cumplir las normas de seguridad y programas de seguridad y salud en el trabajo en las áreas de trabajo incluyendo a los contratistas y subcontratistas.
- Reportar a la Dirección de SST inmediatamente los accidentes de trabajo.

4.5 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

- Conocer y participar en las actividades y capacitaciones del SGSST.
- Apropiarse de sus responsabilidades dentro del Sistema.
- Informar al jefe inmediato o al perfil de Soluciones a Su Medida / Dirección de SST las situaciones inseguras que puedan causar accidentes.
- Informar sobre sus condiciones de trabajo y salud.
- Cumplir con el reglamento interno de trabajo; el de higiene y seguridad industrial y los procedimientos, instrucciones, recomendaciones de trabajo, según el cargo; asumiendo conductas preventivas en las áreas de trabajo.
- Reportar los accidentes e incidentes y colaborar con el equipo investigador cuando este realice las investigaciones.
- Prepararse para las emergencias, (participar en los simulacros, conocer el plan de emergencia, enterarse de cuál es el punto de encuentro, etc.).
- No fumar, consumir o introducir bebidas o sustancias no autorizadas a los lugares de trabajo.

4.6 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS BRIGADISTAS

- Conocer el plan de emergencia general y el de la oficina.
- Participar en actividades de capacitación y entrenamiento.
- Verificar periódicamente el estado de instalaciones, estructuras, elementos inestables, etc., identificando posibles situaciones que puedan generar lesiones a las personas o situaciones de emergencia y notificarlo al área de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de tomar medidas correctivas.
- Verificar que se cuenta con los equipos y materiales disponibles y adecuados para el manejo de dichas situaciones (atención de primeros auxilios, control de incendios, evacuaciones).
- Participar en la realización y evaluación de simulacros.
- Actualizar y/o conocer la información de las entidades de apoyo internas y externas.
- En caso de emergencia evaluar rápidamente la causa del siniestro y establecer las estrategias de atención, si es el caso comunicar a los organismos de socorro, e informarlo a la consola de seguridad.
- De acuerdo con el tipo de emergencia iniciar el proceso de atención y manejo del evento (atención de primeros auxilios, control de incendio, desplome de objetos o estructura, explosión).
- Hacer seguimiento de las personas que hayan sido remitidas a centros de salud.
- Cumplir tareas de apoyo en las actividades de recuperación, cuando se le requiera.
- Evaluar la situación después de la emergencia.
- Velar por la seguridad de personas e instalaciones a su alrededor, durante la etapa de recuperación.

4.7 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE OUTSOURCING, CONTRATISTAS

- Informar al banco sobre los avances de su SGSST.
- Cumplir con las normas de seguridad propias y los del Banco.
- Para obras presentar la matriz IPER.
- Utilizar los EPP acorde a lo estipulado en su ATS.
- Asumir conductas de prevención y bienestar en las áreas de visita.
- No fumar, consumir ni introducir bebidas o sustancias no autorizadas a las instalaciones del banco.
- Conocer las rutas de evacuación, puntos de encuentro, ruta y salida de emergencia, extintor y botiquín más cercanos además de la ubicación de recipientes para la disposición de residuos.
- Durante una emergencia seguir las instrucciones del personal de la organización con quien se encuentra reunido.
- Utilizar adecuadamente las instalaciones, equipos y elementos de trabajo suministrados en calidad de préstamo por la organización.
- Informa inmediatamente la ocurrencia de todo incidente o accidente que se presente en las instalaciones de la organización.

5 SGSST- PLAN DE ACCIÓN AÑO 2023-2024

Esta es la presentación oficial del Plan de acción para el año 2023-2024 acorde a lo establecido en el Decreto 1072/2015. Este documento se presenta mediante boletín para que sea conocido por todos y cada uno de los trabajadores del Banco en el país.

El SGSST y su plan de acción consta de actividades en los capítulos de salud en el trabajo, seguridad industrial, prevención y atención de emergencias y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, que hace la institución desde las diferentes áreas.

5.1 ACTIVIDADES DE SALUD EN EL TRABAJO

5.1.1 Exámenes Médicos Ocupacionales

Esta actividad genera parte de la información que debe tener la institución acerca de la salud de la persona, ya sea como aspirante a ingresar al Banco, durante su permanencia en la institución o cuando se retira; siempre bajo la visión laboral y no clínica, dado que esta última es a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Como los exámenes ocupacionales tienen implicaciones eminentemente laborales, la entidad a través del área de seguridad y salud en el trabajo es quien decide cuales exámenes se deben practicar, teniendo en cuenta el riesgo presente y la actividad económica de la empresa. Todos los exámenes ocupacionales generan un concepto de aptitud firmado por el médico especialista en salud ocupacional con licencia vigente. Estos exámenes son coordinados desde la Dirección de seguridad y salud en el trabajo, con la dirección de movilidad y de talento humano de las regionales.

5.1.2 Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, reincorporación al trabajo, cambio de actividad y de retiro

El objetivo es determinar la aptitud física del aspirante para desempeñar el cargo al cual va a ingresar, a este se le realiza el examen médico de ingreso, que incluye el examen médico ocupacional con énfasis en osteomuscular, laboratorios, valoraciones paramédicas que se consideran acorde a las condiciones de cada cargo; el examen de retiro se practica a quienes cumplen un ciclo dentro de la institución y se retiran, teniendo un plazo acorde a la norma legal vigente para practicar dicho examen; el examen ocupacional de reincorporación al trabajo se practica a quienes se reintegran después de una incapacidad y cumplen con los criterios definidos; estos exámenes ocupacionales generan un certificado de aptitud y son un insumo para obtener el diagnóstico de salud.

5.1.3 Examen médico periódico ocupacional

El examen médico periódico tiene como objetivo velar por el bienestar de los trabajadores para identificar la situación de salud particular en un punto de su vida laboral, con el fin de canalizar dicha situación a través del Sistema General de Salud y recibir la confirmación del diagnóstico y el tratamiento correspondiente. Así mismo, crear el diagnóstico de las condiciones generales de salud de la Institución, con el propósito de

implementar estrategias tendientes a prevenir y controlar las patologías que predominen en el estudio de morbilidad. Para este período, el examen está dirigido a los trabajadores del Banco en las cabeceras de zona.

5.2 PROGRAMA DE CONSERVACIÓN VISUAL

El Sistema de Gestión incluye el programa de conservación visual, cuyo objetivo es fomentar entre los trabajadores el cuidado de la visión a través de las valoraciones por profesionales de la salud visual; es así, que desde la Gerencia de Atención y Servicios al Talento Humano se brinda un auxilio óptico para los trabajadores del banco.

5.2.1 Valoración optométrica de ingreso

Dentro de Examen Ocupacional de ingreso se realiza la consulta de optometría la cual brinda un diagnóstico del estado visual del aspirante. Personas que tengan alteración visual se remiten para que, a través de la seguridad social, sea corregida dicha alteración y pueda desempeñarse normalmente.

5.3 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOMECÁNICO

Uno de los riesgos de la actividad económica tiene relación con la presencia de lesiones en las estructuras osteomusculares adquiridas de predominio en miembros superiores. Para abordar este tema, el programa hace promoción, prevención, detección precoz, intervención y control de los factores de riesgo biomecánicos a través de una recolección sistemática, continua y oportuna de la información. Para ello las actividades planteadas son las siguientes:

5.3.1 Prevención de lesiones osteomusculares

Se plantean actividades que contribuyen a la prevención de posturas, movimientos, fuerzas inadecuadas entre otras, que realizan las personas en los contextos laboral, recreativo, doméstico y deportivo y que pueden tener impacto en el desempeño de su vida cotidiana.

5.3.1.1 Higiene postural

La Higiene Postural ayuda a mantener una mecánica corporal adecuada en las actividades diarias, por esto, mediante la realización de talleres presenciales, virtuales y capacitaciones se aborda este tema. El optar por posturas adecuadas puede prevenir lesiones y enfermedades osteomusculares, unido a la higiene postural se integra el fortalecimiento de las articulaciones, cuya función es la de unir los huesos, facilitar el movimiento y contribuir a amortiguar las fuerzas y el peso a las que son sometidas. La actividad está enfocada a que los trabajadores conozcan y practiquen una adecuada higiene postural.

5.3.1.2 Organización del puesto de trabajo

Motivar el orden, la adecuada ubicación y utilización de los elementos de trabajo, así como la reubicación de elementos ajenos a la actividad, generan bienestar al trabajador y un ambiente laboral más sano. En esta actividad se incluyen las nuevas instalaciones, puestos y formas de trabajo, así como el uso de accesorios ergonómicos y la línea de apoyo biomecánico que se instauró con la ARL ALFA.

5.3.1.3 Línea de Apoyo Biomecánico

Con la participación de la ARL ALFA está funcionando la línea celular, la cual apoya a los trabajadores con consultas en línea /videollamada para revisión, organización del puesto de trabajo, seguimiento de casos e implementación de recomendaciones laborales.

5.3.1.4 Fomento de las pausas activas

El objetivo de esta actividad es promover entre los trabajadores el hábito de hacer pausas activas antes, durante y después de la jornada laboral, cuando se están realizando labores concentradas en las manos y miembros superiores. Durante estas pausas se pueden realizar ejercicios de deslizamiento tendinoso, ejercicios de estiramiento muscular de diferentes grupos musculares y/o actividades diferentes a las que se estaban realizando previamente, esto con el fin de que los grupos musculares del cuello, miembros superiores, inferiores y la espalda baja se ejerciten por medio de los diferentes ejercicios; adicionalmente, en ese mismo espacio se realizan pausas psicológicas y cognitivas; las pausas pueden ser dirigidas o por iniciativa de las personas.

5.3.1.5 Detección, seguimiento e implementación de recomendaciones a casos con lesiones osteomusculares

Se parte de la detección de personas con síntomas, el seguimiento y las acciones tendientes a mejorar los síntomas. Los que no mejoran se convierten en casos nuevos así, como los que provienen por solicitud de la Seguridad Social a través de las EPS o la ARL, quienes envían recomendaciones laborales para que se apliquen en el puesto de trabajo en pro de la mejora del trabajador, se busca hacer seguimiento que tanto la institución como el trabajador las cumplan.

5.3.1.6 Concepto de diseños de puesto y accesorios ergonómicos

Con el apoyo de la ARL ALFA y/o la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo se conceptúa sobre los nuevos diseños de puesto y elementos ergonómicos que se necesiten dentro de la operación.

5.3.1.7 Adecuación de puestos de trabajo

La adecuación del puesto de trabajo se realiza y se solicita a las dependencias correspondientes, como resultado de la visita al puesto de trabajo y/o ante la presencia de síntomas osteomusculares o por solicitud de la Seguridad Social cuando un trabajador

tiene una lesión de ese tipo y que con el ajuste contribuya en la recuperación de la persona.

5.4 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El riesgo psicosocial intralaboral, está conformado por las condiciones presentes en el ambiente laboral, relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de la tarea, tiempos de respuesta, estilos de liderazgo, comunicación entre las personas, entre otras, que pueden tener la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores, la cual tiene una gran dinámica en razón a los cambios que se generan durante el proceso de transformación que se viene realizando en la institución; de tal forma que la prevención de este riesgo se produce a través del proceso de Gestión del Cambio.

5.4.1 Gestión del Cambio

Diferentes áreas del banco trabajan en el campo de la prevención del riesgo psicosocial intralaboral. Por esta razón el proceso de Gestión del Cambio en las actividades propuestas por parte de la Vicepresidencia de Experiencia del Talento Humano apunta al mantenimiento de la salud mental de los trabajadores a través de las diferentes gerencias, como las de Desarrollo Organizacional, Gestión y Desarrollo del Talento Humano, la Dirección de Calidad de Vida, la de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otras, cuyas actividades se presentan a continuación:

5.4.1.1 Plan de Formación

El objetivo de la formación en la prevención del riesgo psicosocial intralaboral es la de ajustar las exigencias de la tarea con las competencias personales, lo que genera oportunidades de desarrollo en los trabajadores. Para ello se programan actividades que requieran la operación de cada Vicepresidencia y atiendan sus necesidades. La formación se utiliza con metodología externa, interna y virtual acorde a el tema a tratar y la población objeto de esta.

5.4.1.2 Calidad de Vida

La calidad de vida busca el bienestar del Personal, derivado de la satisfacción en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural, para ello cuenta con actividades en cinco campos de acción como son la salud física, la recreación y el tiempo libre, integración social y balance en trabajo vida persona.

5.4.1.3 Salud Organizacional

Es la base para el aprendizaje y crecimiento dentro del proceso de transformación en la cual se abordan aspectos como el fortalecimiento de la cultura, el afianzamiento de

estilos de liderazgo, la apertura y aceptación hacia nuevas metodologías de trabajo y la experiencia del equipo humano, que propenden por la adaptación del trabajador a las nuevas formas de trabajo, ampliar el conocimiento y a mitigar riesgos de carga mental, todo ello encaminado a la prevención del riesgo psicosocial intralaboral.

5.4.2 Diagnóstico psicosocial – Plan de intervención 2023-2024

El banco elaboró el diagnóstico psicosocial en el 2023, cuyo resultado arroja riesgo bajo razón por la cual y acorde a la norma, el nuevo diagnóstico se hará 2 años después; ahora bien, como acciones de intervención para el mejoramiento, por lo que quedo de fortalecer los temas en los procesos de selección, inducción a cargos y formación del talento humano, razón por la cual este año 2024, es de gestión de dichas actividades a través de las áreas correspondientes.

5.4.3 Pausa activa psicológica

Con el apoyo de la ARL, se utiliza como herramienta unas recomendaciones virtuales o por cualquier medio tecnológico indicándole aspectos a tener en cuenta y que adopte para tener un control mental de las situaciones difíciles que se pueden presentar en su vida diaria.

5.4.4 Detección y apoyo de casos psicosocial

El Banco utiliza herramientas como estrategia para que los trabajadores, incluyendo los que están en la modalidad de Teletrabajo informen situaciones emocionales y así tener una cercanía para que el Banco los pueda apoyar como:

- “Estamos contigo”, es una línea telefónica de apoyo que se inició con la pandemia para ofrecer un servicio especializado de soporte emocional para el trabajador y su grupo familiar primario, entendiendo que este contexto nos ha obligado a hacer cambios en nuestra rutina, generando algunas complejidades que puedan afectar nuestra vida diaria. En esta línea el trabajador realiza consultas sobre temas de relaciones interpersonales, convivencia familiar, inquietudes de trabajo en casa y temas relacionados con cómo enfrentar el aislamiento.
- **Línea de Apoyo Psicológico Intralaboral LAPIL**
Con el apoyo de la ARL ALFA, se cuenta con un profesional en psicología ocupacional quien aborda los casos de recomendaciones laborales que impactan el campo psicosocial y para los casos que la Seguridad Social haya definido como de origen laboral, esta línea está bajo la coordinación de la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo. DSST.

5.4.5 Otras Intervenciones en factores de riesgo psicosocial intralaboral

Esta actividad está en cabeza de las áreas de desarrollo organizacional; gestión y desarrollo del talento humano, que con información procedente de diferentes vías incluyendo el comité de convivencia van a intervenir situaciones presentadas en las oficinas identificadas.

5.4.6 Atención en crisis

Estos estados (crisis) generalmente son producto de un evento desencadenante capaz de generar cambios en la vida de las personas, ya sea como seres individuales o como miembros de un equipo de trabajo. Durante la crisis que se llegue a presentar se aplicarán los denominados primeros auxilios psicológicos, cuyo tiempo de apoyo va prácticamente desde el mismo momento en que se origina, según sea el caso y hasta máximo 6 semanas después del evento. Para este programa se utilizará el recurso humano institucional y/o externo y dependiendo del impacto en cada caso, se canalizará a través del Sistema de Seguridad Social.

5.4.7 Casos con patologías en general

A través de esta actividad se hace seguimiento a casos de trabajadores que presenten enfermedades de larga duración o de especial importancia, previa calificación que determina si se le vincula a este programa o al de vigilancia epidemiológica. Con el paso del tiempo se ha visto la necesidad de subdividir el seguimiento en: casos críticos, generales, lesiones osteomusculares y adicciones. Así mismo, esta actividad ha redundado en el bienestar del trabajador y de la institución.

5.4.8 Identificación, implementación y seguimiento a casos con recomendaciones laborales en general

Esta actividad va destinada a los trabajadores que les haya sido identificadas enfermedades en general que sean tratadas por la Seguridad Social y tengan recomendaciones aplicables en el entorno laboral y extralaboral, cuyo objetivo es que sirvan de coadyuvantes dentro de lo posible con patología, para mejorar su calidad de vida.

5.4.9 Investigación para determinar origen de patologías

Es el proceso mediante el cual la institución participa con las entidades de la Seguridad Social, levantando la información solicitada y necesaria para que esas entidades determinen el origen de la patología de los trabajadores.

5.5 ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

La Organización Mundial de la Salud define el estilo de vida saludable, como una forma de vida que permite disminuir el riesgo de estar gravemente enfermo o de una muerte temprana (OMS 1999). Es decir, el estilo de vida saludable involucra diversas acciones dirigidas a contrarrestar hábitos y promover un cambio en las prácticas de vida generando bienestar al trabajador, quien puede convertirse en ejemplo a seguir para su grupo familiar y por ende impactar positivamente este entorno. Los campos que aborda tienen relación con enfermedades que son prevenibles a través de conductas de autocuidado de la salud, de la prevención del riesgo cardiovascular, la prevención en el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; en la prevención del cáncer; en

la higiene visual; en la práctica del deporte seguro; en la seguridad en todos los campos de la vida y en la prevención de infecciones de diferente tipo.

A continuación, describiremos las actividades a realizar en cada uno de los aspectos que hacen parte de un estilo de vida saludable.

5.5.1 Fomento de calidad de vida

Este capítulo se destina a la promoción de actividades tendientes al bienestar de los trabajadores a través de la plataforma de comunicación interna “+conectados” en los cual se promociona temas relacionadas con la prevención del riesgo cardiovascular, el cáncer, el deporte seguro, la drogadicción, consumo de sustancias psicoactivas entre otras; también utilizando los servicios de las cajas de compensación, compañías de medicina prepagada o las actividades de promoción y prevención del Sistema de Salud.

5.5.2 Prevención riesgo cardiovascular

El factor de riesgo cardiovascular agrupa una serie de variables o condiciones ya sean genéticas, físicas, de estilos de vida, de hábitos y de enfermedades como la hipertensión arterial, la obesidad, sobrepeso, los hábitos nutricionales, las alteraciones metabólicas entre otros, que generan impacto en diferentes órganos como el cerebro, corazón, el riñón, etc., los cuales al materializar el riesgo se traducen en una disminución en la calidad y tiempo de vida del individuo.

Para la situación del Banco Popular, en los diagnósticos de salud previo a la pandemia, se encuentra una incidencia alta de obesidad y sobrepeso, de tal forma que durante este año el sistema va a dirigir sus esfuerzos al fomento de los estilos de vida saludable en toda la población, para que se genere el control de peso de los trabajadores, a través de varias estrategias como son la prevención y control de la hipertensión arterial, la obesidad y el sobrepeso; las cuales serán publicadas en los diferentes medios de comunicación de la institución así como a través de un curso de capacitación virtual, donde se tratarán los temas relacionados con este tipo de riesgo para que los trabajadores conozcan más a fondo sobre sus consecuencias y la forma de prevenirlo.

5.5.3 Prevención del cáncer

A través de diferentes herramientas de comunicación se busca educar en salud a la población del Banco Popular, sobre esta enfermedad que involucra cualquier órgano y no respeta edad ni género. Para ello se realizarán actividades educativas a lo largo de año, como el autoexamen del seno, con el fin de que conozcan completamente la estructura de su seno y en el momento en que se detecte una situación poco habitual o nueva, acudan al médico lo más pronto posible para que sean estudiadas y así recibir el tratamiento oportuno; así mismo para los hombres el autoexamen del testículo para que puede autoevaluar e identificar si hay un cambio en su tamaño, consistencia, forma, o presencia de síntomas que le ayuden a realizar una detección y por ende un diagnóstico precoz para un tratamiento oportuno, otra actividad es la detección precoz del cáncer cérvico vaginal que busca educar a la mujer acerca del compromiso consigo misma y

con su familia; gracias a esta actividad a lo largo de los años se han detectado lesiones, las cuales han sido estudiadas, diagnosticadas y tratadas generando bienestar en las trabajadoras de la institución.

5.5.4 Prevención del tabaquismo y consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

Este capítulo esta originado en la Política de consumo de alcohol y drogas, y como complemento a ello, está la señalización de espacios libres de humo en oficinas.

5.6 PROGRAMA DE MANTENIMIENTO DE CONDICIONES HIGIÉNICAS Y SANEAMIENTO BÁSICO

Esta actividad está a cargo de la Gerencia de Abastecimiento Estratégico y la Dirección de Infraestructura, quienes buscan identificar las condiciones higiénicas y de saneamiento básico inadecuadas en determinado momento; en condiciones higiénicas están; iluminación, ruido, ventilación, vibración, diseños de puestos, etc. y en saneamiento básico esta: control de insectos, roedores, suministro de agua potable y manejo de basuras en general; así mismo la institución dentro del proceso de la transformación aplicable a las oficinas busca identificar las necesidades del banco.

5.6.1 Identificación y corrección de condiciones higiénicas y saneamiento básico

En este punto se atienden los requerimientos que tengan las oficinas y dependencias en temas de iluminación, ruido, temperatura, etc.

5.6.2 Requerimiento de Infraestructura y abastecimiento en el perfil de Soluciones a su medida

En el perfil de SOLUCIONES A SU MEDIDA el cual es un aplicativo en donde los edificios administrativos, las oficinas, los trabajadores pueden radicar sus necesidades en los diferentes campos de acciones de compras y mantenimiento de mobiliario, inmuebles, equipos de tecnología, de apoyo entre otros.

5.6.3 Programa de mantenimiento de confort térmico y calidad del aire

Hace relación al programa que tiene la institución para el cambio o reparación de los equipos de aire acondicionado para que generen un ambiente confortable.

5.6.4 Programa de mantenimiento preventivo

Desde la Dirección de Infraestructura se tiene proyectado el programa de mantenimiento preventivo que incluye inmuebles, equipos de apoyo para garantizar que cumplan con la función para el cual están diseñados y a disposición del banco, de sus trabajadores, clientes, usuarios y visitantes.

6 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO (INDUSTRIAL)

6.1 ACTIVIDADES EN OFICINAS ADMINISTRATIVAS / OFICINAS ATENCIÓN AL PÚBLICO

6.1.1 Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)

El objetivo de la matriz es la identificación de los posibles peligros, evaluando los riesgos y los controles establecidos para ello como eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPP según corresponda, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades para los trabajadores presenciales, alternos y teletrabajadores. El insumo para elaborar la matriz se obtiene de diferentes fuentes como los riesgos propios de la actividad económica, de los cargos, de la accidentalidad, de enfermedades laborales y de las visitas de inspección, adicionalmente con base en ello se realizarán actividades preventivas.

6.1.2 Inspecciones locativas

La visita de inspección locativa que se realiza a las oficinas, dependencias y domicilio de teletrabajadores, busca identificar los peligros; es decir “la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores en los equipos o en las instalaciones”, así como el cumplimiento de los aspectos documentales tanto legales como técnicos, la revisión del plan de emergencia y los elementos de apoyo para atenderlas. Una vez realizada la visita y valorados los peligros, estos se indicarán al área correspondiente para su control.

Complementario a ello, en la visita se le informa al directivo que atiende la visita Gerente y/o Asistente Administrativo, sobre los hallazgos a corregir y posteriormente se enviará un formato de seguimiento con el resultado de las condiciones encontradas; ese formato debe ser diligenciado por el directivo quien establecerá los tiempos posibles de respuesta para corregir las situaciones encontradas en la oficina o dependencia y deberá informar sobre las acciones tomadas; cabe resaltar que algunas soluciones están dentro del fuero de sus cargos y los de mayor complejidad, se canalizan a través de la instancia superior correspondiente para que den una solución definitiva. Estas visitas son realizadas por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo directamente o por medio de las Direcciones de Talento Humano de las Regionales y son parte del insumo para elaborar la matriz de IPER.

6.1.3 Actualización de la matriz IPER

Con base en el Decreto 1072/2015, y teniendo en cuenta los cargos administrativos y operativos que estableció la institución, se elabora la matriz para identificar los peligros y las medidas de control necesarias para minimizar la ocurrencia de accidentes. Cada una de las oficinas, domicilio del teletrabajador debe tener su matriz IPER actualizada ya que estas alimentan la Matriz IPER de la institución.

6.1.4 Seguimiento a corrección de hallazgos en la visita

Es la estrategia empleada una vez se realiza una visita de inspección, se identifican las situaciones encontradas y se prioriza el peligro, de tal forma que las oficinas puedan corregirlas en los tiempos establecidos de acuerdo con dicha priorización. Esta actividad fomenta entre las oficinas el compromiso y el mantener un ambiente de trabajo adecuado y seguro.

6.1.5 Identificación e Implementación de Necesidades en Seguridad Industrial

Se revisan las necesidades que pueda tener la institución en cuanto a elementos de seguridad industrial, su pertinencia, su estudio, cantidades y el requerimiento cuando fuese necesario; esta actividad se canaliza a través de la Gerencia de Abastecimiento Estratégico.

6.1.6 Prevención de Identificación de Accidentes / Incidentes

Este capítulo está dedicado a la prevención e identificación de condiciones generadoras, de accidentes e incidentes, con su respectivo reporte e investigación, de los cuales salen las acciones correctivas y las lecciones aprendidas.

6.1.7 Reporte de Actos y Condiciones Inseguras

Los actos inseguros son causados por las acciones del propio trabajador y que pueden dar como resultado un accidente; y la condición insegura es la causa que se deriva del medio ambiente en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo); el objetivo es fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras para potencializar la cultura preventiva en los diferentes niveles de la organización, esta última a través del aplicativo de "Soluciones a su medida", en el cual recibe situaciones de infraestructura, equipo de apoyo como plantas eléctricas, equipos de aire acondicionado, motobombas, sub estaciones, además del mantenimiento locativo, mobiliario, saneamiento básico entre otros.

6.2 ACCIDENTALIDAD LABORAL

6.2.1 Reporte e investigación de accidentes e incidentes

Esta actividad la realiza el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y requiere de la participación de los Directores de Movilidad y los Regionales de Talento Humano; cuya investigación tiene como fin encontrar las causas que pueden ocasionar y materializar un accidente o enfermedad en el trabajador, para proceder a controlar los factores implicados en la ocurrencia del mismo. De igual forma, busca apoyar a las Entidades Promotoras de Salud y a la Administradora de Riesgos Laborales, aportando la información necesaria para que sus conceptos tengan mayor objetividad a la hora de determinar su origen. Al final de la investigación se podrá determinar las causas que

originan cada uno de los eventos de la contingencia de ATEL, para tomar las acciones preventivas y correctivas.

6.2.2 Acciones preventivas y correctivas de AT

Una vez identificadas las causas generadoras del accidente, se deben implementar las acciones correctivas y preventivas en la oficina para evitar la ocurrencia de un accidente como el investigado.

6.2.3 Seguridad a Contratistas

El SGSST aplica para todas las empresas; de tal forma que al Banco le corresponde, verificar que las empresas de Servicios Temporales, contratistas, subcontratistas que presten sus servicios al banco, cumplan con los avances del sistema de Gestión; incluyendo el cumplimiento de procedimientos de seguridad industrial, así como el reporte de la accidentalidad laboral en las actividades realizadas al servicio de la institución.

6.2.3.1 Seguimiento a implementación del SGSST AST /contratistas

Todas las empresas del país deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al 31 de enero de 2017, acorde a lo establecido en el Decreto 171 de 2016 y la Resolución 0312 de 2019; a la institución le corresponde hacer el seguimiento de ese tránsito a los contratistas, subcontratistas y empresas de servicios temporales. Esta actividad está bajo la responsabilidad de la Gerencia de Abastecimiento Estratégico, la Dirección de Infraestructura y la Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, quienes administran la mayoría de los contratos de empresas que prestan sus servicios a la institución.

6.2.3.2 Presentación AST por contratistas

Los contratistas que ingresen a la institución a ejecutar trabajos de mayor riesgo potencial de accidentalidad acorde a los criterios que se definan con la Gerencia de Abastecimiento Estratégico y la Dirección de Infraestructura deben presentar el análisis seguro de trabajo o AST de cada labor que va a realizar y el área que lo contrató o beneficiaria del mismo debe conservar dichos AST, que es un proceso formal de análisis que busca identificar y controlar todos los peligros asociados con un trabajo.

6.2.3.3 Identificación y permiso de trabajos de alto riesgo

El permiso de trabajo es una estrategia de seguridad preventiva, que garantiza que las prácticas, condiciones y procedimientos, son los mínimos necesarios, para realizar una tarea de alto riesgo con seguridad, calidad y productividad. Es una inspección antes de la tarea; adicionalmente, es un sistema de comunicación que permite que todas las partes interesadas en el desarrollo de la tarea estén enteradas de los peligros asociados a ella y los controles que se deben implementar. Dentro de los trabajos de alto riesgo que deben tener permiso de obra están el trabajo en altura, espacios confinados, trabajo en caliente (son aquellos trabajos, que, por las características del área, materiales,

equipos o instalaciones a intervenir, encierran un potencial alto de incendio y/o explosión) y sustancias químicas peligrosas.

Existen unas series de medidas que desde el punto de vista administrativo pueden y deben ser tomadas para implementar un sistema de permisos de tarea de alto riesgo como: alto compromiso gerencial, identificación de tareas de alto riesgo que ingresan al sistema, selección y formación de emisioneros de permisos, construcción de herramientas del sistema (estándares, permisos, listas de verificación), capacitación y entrenamiento a trabajadores ejecutores de las tareas de alto riesgo y auditorías internas al sistema.

Este permiso de trabajo es una autorización y aprobación por escrito que especifica la ubicación y el tipo de trabajo que se va a realizar, los permisos certifican que los peligros han sido evaluados por personas capacitadas y que se han tomado las medidas de protección necesarias para que el trabajador que los realice no sufra ningún accidente de trabajo, el permiso de trabajo se debe hacer diariamente y verificado por parte del supervisor de la obra, del contratista, así como la documentación de trabajo en altura para quienes van a desarrollar esa labor específica.

6.2.3.4 Seguimiento a accidentalidad de contratistas

Esta actividad hace relación al seguimiento de la accidentalidad laboral que haya presentado el contratista durante la realización de un trabajo contratado para el Banco y se hará a través de los indicadores de accidentalidad que maneje el contratista (accidentes / incidentes).

6.3 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El Banco implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todas las oficinas y dependencias; Para ello, está actualizando periódicamente la documentación básica del plan de emergencia de las oficinas y dependencias y el análisis de vulnerabilidad a nivel nacional, con el fin de fortalecer las medidas de protección acorde con las amenazas detectadas, para responder ante una emergencia y reducir la afectación al entorno, ambiente, personas y a la propiedad.

6.3.1 Prevención y Atención de Emergencias

6.3.1.1 Plan de Emergencias Maestro

El Plan de Emergencia maestro del Banco (el general) se ha ido ajustando acorde a las necesidades y a los requerimientos legales. A través del formato de actualización, las oficinas tienen la posibilidad de mantener a su equipo de trabajo informado, para que en el momento de una emergencia los trabajadores conozcan sus roles e identifiquen el o los puntos de encuentro para dirigirse en caso de que se presente una emergencia.

6.3.1.2 Plan de Emergencia por oficina (PEL)

Es el Plan de Emergencia del banco aplicada a cada una de las oficinas y teletrabajadores, durante los años anteriores se elaboraron los PEL de las oficinas y durante el 2021 el de los teletrabajadores, remitiéndose a cada una de las oficinas.

6.3.1.3 Plan de Emergencia Táctico por oficina actualizado (PET)

Del documento matriz se ha extraído la información básica que resume las acciones y funciones, recursos disponibles en una oficina para atender emergencias especialmente en el campo de la evacuación, esta información debe ser conocida por todos los trabajadores de la oficina, para que en el momento de una emergencia cada uno tenga conocimiento sobre lo que tiene que hacer y a donde dirigirse. Esta información se actualiza semestralmente.

6.3.1.4 Identificación y análisis de vulnerabilidad, amenazas y peligros general y por oficinas

Es la información que diligencia cada oficina con el fin de identificar las condiciones internas y del entorno que en determinado momento pueden generar una emergencia en la oficina y/o domicilio de los teletrabajadores, esto con el fin de contemplarlos y poder reducir la vulnerabilidad frente a determinadas amenazas.

6.3.1.5 Formato de salud de trabajadores en caso de emergencia

Con el fin de contar con información que sea útil al momento de presentarse una emergencia en la oficina o a un trabajador, se tiene una ficha donde se consigna información relevante como es el nombre completo, acudiente, número telefónico, si está tomando algún medicamento, tipo de sangre, grupo sanguíneo, EPS y ARL.

6.3.2 Protección Pasiva Ante la Emergencia

6.3.2.1 Dotación de brigadistas y oficinas

Partiendo de la actividad económica y los riesgos inherentes de la institución, se dota el Botiquín de Primeros Auxilios de las oficinas y dependencias de la Dirección con los elementos necesarios para prestar una primera ayuda, Por otra parte, se hace una dotación a los brigadistas nuevos que permitan su identificación.

6.3.2.2 Señalización de emergencia

Con el cambio de imagen de la institución, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo se une a esta propuesta con el nuevo diseño de ruta de evacuación, salidas de emergencia, botiquines y demás señalizaciones de seguridad, las cuales se irán instalando en las oficinas a nivel nacional.

6.3.3 Capacitación y Entrenamiento de la Brigada de Emergencia

Es la capacitación dirigida a los brigadistas, está encaminada a aspectos básicos en primeros auxilios, prevención de incendios, manejo de extintores, evacuación y aspectos administrativos de la brigada hacia el interior de la institución; así mismo se realiza la capacitación a los brigadistas ya formados con el ánimo de mantenerlos actualizados. De otra parte, en los edificios administrativos se dará la formación a todos los trabajadores para la autogestión de la emergencia.

6.3.4 Autogestión de la emergencia

Dados los cambios del proceso de la transformación, las modalidades de trabajo flexible, los efectos secundarios de la pandemia y la rotación normal de los trabajadores se ha limitado en los edificios administrativos la presencia permanente de personal brigadista; por esta razón se hace necesario dar instrucciones en los temas de evacuación, manejo de extintores etc. Para que los trabajadores puedan autogestionar la atención una emergencia que se pueda presentar.

6.3.5 Capacitación de la Brigada de Emergencia Nivel I

El objetivo es Informar, capacitar y entrenar a los trabajadores de las oficinas de atención al público y edificios administrativos cuando sea el caso, para que sean los brigadistas de esas sedes y estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial, con aspectos generales de primeros auxilios, manejo de extintores y evacuación de las instalaciones. En esta actividad contamos con el apoyo de la ARL y la Cruz Roja Colombiana y dadas las actuales circunstancias se inicia un nuevo proceso de formación.

6.3.6 Simulacros de Evacuación

Los simulacros son una forma mediante la cual tanto los brigadistas como los trabajadores mecanizan los procedimientos para una evacuación. Se realizan diferentes tipos de simulacros, entre ellos, los de escritorio, los de piso o dependencia, los de oficina y de los teletrabajadores. Esta actividad se realiza con la coordinación de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo y el apoyo de la Gerencia de Seguridad Bancaria - Consola de seguridad, dependiendo de las instrucciones de la autoridad competente.

6.3.7 Atención de Emergencias

Dentro de la actividad del Plan de Emergencia, se atenderán las emergencias, con la participación de las áreas internas y si se requiere de las entidades de apoyo externo en este tipo de situaciones.

6.4 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.4.1 Publicación del SGSST 2023-2024

Esta actividad da a conocer a todos los trabajadores el Sistema de Gestión con sus Plan de acción para el año 2023-2024.

6.4.2 Inducción y Reinducción Presencial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Programa de Inducción Institucional incluye el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigido en primera instancia a los trabajadores recién ingresados y en segunda instancia a todos los trabajadores del Banco con el fin de que apropien y recuerden conceptos de seguridad y salud en el trabajo, inicialmente sobre la base de la legislación y luego conociendo los derechos y deberes, que logren motivar la participación en las actividades del Plan de Acción del Sistema y el papel que cada uno desempeña dentro del mismo, además de aspectos administrativos; todo lo anterior con el fin de fomentar entre los trabajadores el concepto de que, “La Salud Ocupacional es responsabilidad de todos”.

6.4.3 Inducción y Reinducción Virtual en el SGSST

Con el fin de tener una cobertura en la totalidad de la población del banco, se diseñó un curso que, a través de la plataforma de conexión al conocimiento, todos los trabajadores van a tener la oportunidad de ampliar sus conocimientos con relación al SGSST, específicamente con las políticas, sus responsabilidades dentro del Sistema, los peligros y control de riesgos, así como el plan de acción para cada año que se publica con el presente documento. Al finalizar el curso se tendrá una evaluación que soportará la interiorización del conocimiento que tienen los trabajadores dentro la seguridad y salud en el trabajo.

6.4.4 Estilos de Vida y Trabajo Saludable

Es el proceso de capacitar a través de los diferentes medios de comunicación interna a los trabajadores del banco a nivel nacional para que adquieran mayor conciencia sobre el control que cada uno debe tener sobre su propia salud y para que la mejoren con el objetivo de alcanzar un nivel adecuado de bienestar físico, mental y social.

6.4.5 Seguridad en el Trabajo

Cuando se investiga un accidente de trabajo y una vez analizado cada uno de los aspectos involucrados en su ocurrencia, estos nos dejan una enseñanza para no volver a repetirlos. Este tema está incluido como un capítulo en particular en la ruta: Enlace Virtual, Portal del Talento Humano link Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.4.6 Riesgo de Carga Física y Psicosocial

La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora, en este caso, el banco identificará aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa como son la carga física y psicosocial.

La carga física es entendida como el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico; y la carga mental, es la demanda de la actividad cognoscitiva que implica la tarea.

Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

6.4.7 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Convivencia Laboral

Este capítulo busca dar a conocer y recordar a los trabajadores que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, está encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa y el de convivencia laboral busca prevenir las conductas de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Se recordará las funciones, objetivos generales de cada uno de los comités, su conformación y su vigencia.

6.4.8 Prevención de Tabaquismo y Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas

El consumo de sustancias como tabaco, alcohol y las llamadas psicoactivas, generan dependencia que interfiere en todos los campos de la vida del individuo, afectándolo tanto en la parte física como mental, deteriorando el sistema nervioso central y las funciones cerebrales, produciendo alteraciones en el comportamiento, la percepción, el juicio y las emociones; por otra parte, en el campo familiar y laboral, deteriora las relaciones interpersonales y finalmente se convierte en una situación que genera afectación hacia la sociedad en general. Los efectos de las sustancias psicoactivas son diversos, dependiendo del tipo de droga y la cantidad o frecuencia con la que se consume. La prevención se realiza mediante campañas educativas.

Se publicarán a lo largo del año artículos relacionados con estos temas, originados por entidades reconocidas como la OMS Organización Mundial de la Salud. Así como la publicación de un curso en la modalidad virtual.

7 COMITÉ PARITARIO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este comité con representantes de la institución y de los trabajadores a nivel nacional, sesiona mensualmente y entre sus funciones están la de fomentar la seguridad y salud en el trabajo, hacer seguimiento al SGSST y a su plan de acción, participa en las investigaciones de los accidentes de trabajo, y es un interlocutor entre los trabajadores y el banco, además hace propuestas en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.

8 COMITÉ PARITARIO DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral, está conformado por representantes de la institución y de los trabajadores y sus funciones son: prevenir el acoso laboral y servir de mediador o facilitador entre las partes cuando se presente una situación que sea conocida por el comité. El comité sesiona trimestralmente de forma ordinaria, y extraordinariamente cuando se requiera.

9 COMITÉ DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

El Plan de Emergencia, junto con Talento Humano, Tecnología e infraestructura hace parten de este comité que busca preparar a la institución para continuar brindando los servicios a los clientes y usuarios ante una emergencia.

10 MEJORAMIENTO DEL SISTEMA

Elaborar implementar y revisar las acciones correctivas y preventivas que se identifiquen para mejorar todos los aspectos del sistema, siendo el papel fundamental del sistema el mejoramiento continuo.

11 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Acorde a la actividad económica del banco, se documentará la estructura.

RICARDO GUTIERREZ TEJEIRO MD. ESO
DIRECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
COORDINADOR SGSST

CONTROL DE CAMBIOS

HISTORIAL		
# VERSIÓN	FECHA PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	25/08/2020	Se realizó actualización de la plantilla del documento, y se actualizó el contenido con el Anexo concerniente a Covid-19
3	11/07/2022	Se actualiza en cuanto a las medidas implementadas por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2021 - 2022 Se realiza el cambio de nombre de "A-055-06 Sist De Gest En Salud y Seg En El Trab 2020, Anx COVID-19" a "A-055-06 Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo 2021 -2022. ANEXO COVID-19", debido al cambio de periodo
4	19/12/2024	Se actualiza documento, teniendo en cuenta las medidas implementadas por el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para el periodo 2023 - 2024 * Numeral 3: se incluye la modalidad de trabajo flexible * Numeral 5: se incluye el diagnóstico psicosocial - Plan de prevención 2023 - 2024 y la línea de apoyo psicológico intralaboral LAPIL * Numeral 10: se ajusta la descripción del mejoramiento del sistema * Se incluye numeral 11 relacionado con el plan estratégico de seguridad vial.