

TECNOLOGICO DE ANTIOQUIA – INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023

Con fundamento en el Acuerdo 03 del 7 de octubre de 2014 (Estatuto General), Artículo 23, literales a) y d) en concordancia con la Ley 909 de 2004, Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 1083 de 2015 y 648 de 2017 y el Acuerdo 05 de 2004, y

CONSIDERANDO QUE:

1. A la Coordinación de Gestión Humana del Tecnológico de Antioquia le fue encomendada la elaboración y presentación del Plan Estratégico de Seguridad y salud en el Trabajo
2. La Coordinación de Gestión Humana, tomando como base la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y el desarrollo de actividades de bienestar laboral e incentivos de vigencias anteriores, formula el presente el plan de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución.
3. Teniendo presente la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública que plantea la calidad de Vida en el Trabajo como una filosofía de gestión, que mejora la dignidad del empleado, posibilita cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal, incidiendo directamente y en forma positiva en la consecución de metas y objetivos organizacionales.
4. Dentro del presupuesto de la Institución se tienen previstos recursos para el desarrollo del presente plan.
5. Previos los estudios necesarios de los factores de riesgo organizacionales, se actualizó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Tecnológico de Antioquia.

En mérito de lo anterior, se adopta el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2023 en el Tecnológico de Antioquia, enmarcado en las actuales políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública y en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado, donde el Bienestar Social Laboral en Tecnológico de Antioquia estará orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el crecimiento integral de sus empleados, bajo la firme concepción del Talento Humano como principal recurso en la obtención de la eficiencia y eficacia.

LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA 2022 - 2026

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES	4
1. MISIÓN	10
2. VISIÓN.....	10
3. OBJETIVOS GENERALES.....	10
4. LINEAS ESTRATEGICAS:.....	11
5. DIAGNOSTICO POR LINEAS ESTRATÉGICAS:	11
5.1 CUMPLIMIENTO LEGAL.....	11
5.2 PELIGROS Y RIESGOS	11
5.3 ACCIDENTALIDAD.....	11
5.4 ENFERMEDAD LABORAL	11
5.5 ENFERMEDAD COMÚN	12
5.6 EMERGENCIAS	12
5.7 ESTUDIOS PUESTOS DE TRABAJO	12
5.8 CAPACITACIÓN	12
5.9 AUDITORIA	12
5.10 INDICADORES SST	13
5.11 ESTÍMULOS	13
5.12 BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL	13
5.13 JUBILACIÓN Y RETIRO ASISTIDO.....	14
6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	14
6.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.....	14
6.1.1 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE AL CUMPLIMIENTO LEGAL.....	14
6.1.2 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE A LA PELIGROS Y RIESGOS	15
6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.....	15
6.2.1 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE AL ACCIDENTALIDAD.....	15
6.2.2 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE A LA CAPACITACIÓN	15
6.2.3 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE A ENFERMEDAD LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN....	16
6.3 OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.....	16

6.3.1 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE A LA EMERGENCIAS	16
6.3.2 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE A ESTUDIOS PUESTOS DE TRABAJO, AUDITORIA E	
	IN
DICADORES SST	16
6.4 OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.....	16
6.4.1 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE AL SISTEMA DE ESTÍMULOS	16
6.4.2 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE AL BIENESTAR SOCIAL Y AL CLIMA LABORAL	16
6.4.3 ACCIONES ESTRATÉGICAS FRENTE A LA JUBILACIÓN Y EL RETIRO ASISTIDO	17
<u>7 LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL PLAN DE DESARROLLO</u>	
<u>2022 - 2026 “SER, HACER Y TRASCENDER”</u>	<u>17</u>
7.1 LÍNEA ESTRATÉGICA 1. CALIDAD ACADÉMICA CON PERTINENCIA.....	17
7.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO:	18
<u>8 PLAN OPERATIVO 2023.....</u>	<u>18</u>

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

El Tecnológico de Antioquia, es una Institución Universitaria de Educación Superior Estatal; Establecimiento Público del orden Departamental, con patrimonio propio, autonomía administrativa y personería jurídica adscrita a la Gobernación de Antioquia; creado por el Decreto Ordenanza número 00262 de 1979, y cuyo carácter académico, como Institución Universitaria, fue otorgado mediante Resolución número 3612 del 4 de julio de 2006, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y la Asamblea Departamental, mediante Ordenanza 24 del 15 de septiembre de 2006.

“El Proyecto Educativo Institucional -PEI- del Tecnológico de Antioquia -Institución Universitaria-, responde a los planteamientos de la Constitución Política (1991), la Ley 115 de 1994, el Decreto 1860 de 1994 y la Ley 715 de 2001; y en este sentido, para el Tecnológico de Antioquia es indispensable contar con un PEI, que le brinde orientación filosófica en su quehacer, estableciendo los lineamientos para prestar el servicio en el marco de un sistema de gestión educativa con identidad, equidad y calidad, como decisión estratégica y en coherencia con las necesidades que va demandando la sociedad. Además, como responsabilidad histórica, cultural y compromiso público, en procura del desarrollo humano, sociocultural, tecnológico, económico del departamento y del país.

Su contenido se define a partir de aspectos relacionados con los lineamientos para prestar el servicio en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior, retomando el principio de la educación como bien público, derecho de todos y deber del Estado.... ”¹

En esta perspectiva, el Tecnológico de Antioquia en su Proyecto Educativo Institucional, define el perfeccionamiento del capital humano, social y pedagógico institucional, el clima organizacional, y las competencias institucionales, los cuales se constituyen en el norte para la construcción de Plan Estratégico de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dentro de los procesos administrativos gerenciales y de gestión organizacional, se hace necesario destacar aspectos importantes como la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, para convertirlos en insumos que orienten la razón de ser del desarrollo del talento humano institucional.

El Tecnológico de Antioquia, hoy asume los cambios que surgen en el mundo, situación que influye considerablemente en el accionar de cada uno de sus componentes puesto que, deben moldear y ajustar sus procesos para lograr eficaz y eficientemente los objetivos que han de aportar al desarrollo institucional.

Frente a esta realidad se hace necesario gestionar acciones de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo de su recurso humano velando por el autocuidado y la

¹ Acuerdo N° 004 (12 de agosto de 2020) “Por medio del cual se actualiza y aprueba el Proyecto Educativo Institucional -PEI- del Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria”.

prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, la gestión del cambio, la atención de emergencias, la gestión de programas de estilos de vida saludables, la intervención de los riesgos y demás acciones orientadas al cuidado de la salud física y mental de los colaboradores.

Para que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo pueda alcanzar los objetivos propuestos, se hace necesario involucrar al personal de la organización de cada uno de los procesos y procurar concientizarlo del cambio de actitud que debe asumir frente a los riesgos a los cuales están expuestos durante la realización de las diferentes actividades y cumplimiento de sus funciones. La gestión de los riesgos laborales debe además, estar transversalizada por el compromiso de cada uno de los colaboradores en su autocuidado, participan activa en las actividades de prevención y el reporte oportuno de las condiciones inseguras, a fin de coadyuvar, respaldar y brindar así un entorno laboral seguro para los colaboradores de la institución, capaz de enriquecer a la organización.

El talento humano de la institución debe apreciarse desde el esfuerzo necesario para el cumplimiento de su tarea y responsabilidad social, donde se caracteriza por estar dispuesto a proporcionar su mayor esfuerzo en beneficio de los fines de la organización e individual desde el autocuidado y gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Debe además fomentarse la prevención y el autocuidado desde cada uno de los roles competitivos, que se convierten a la vez en una herramienta útil, ya que esta se traducirá en la eliminación de los riesgos, accidentes y enfermedades laborales, permitiéndose así el desarrollo de estrategias para generar entornos y espacios saludables, donde la prevención se caracteriza por el autocuidado de las personas, la motivación y el buen clima laboral y organizacional.

Debe también entenderse el proceso de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como el horizonte donde se involucran los procesos orientados a facilitar la calidad de vida institucional.

Para ello la institución considera como puntos fundamentales:

- El direccionamiento estratégico: donde se establece el fundamento filosófico y la proyección de la institución, dándole sentido y orientación a los planes y proyectos, lo que a su vez posibilita el establecimiento de metas colectivas que servirán de guía a la acción organizacional.
- Seguimiento y evaluación: como el proceso sistemático y permanente de la institución, donde la información es organizada y el análisis y apropiación de los resultados orienta la toma de decisiones.
- La comunicación: donde se orientan las estrategias para la coordinación de las acciones y donde se permite compartir y a la vez socializar los conocimientos que de allí se generan involucrándose aquí la autoevaluación.
- La Gestión de los peligros y riesgos: a fin de entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que se puedan establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

Para este propósito, la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia, cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo de controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

- La conformación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST): dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y decreto único reglamentario 1072 de 2015, el COPASST se reúne mensualmente y participa de manera activa en el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dejando las actas correspondientes a cada reunión, y participará en la investigación de los accidentes de trabajo.
- La conformación de un Comité de Convivencia Laboral: la institución cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata.
- El clima Organizacional: donde se facilita la convivencia armónica entre los diferentes miembros y actores de la comunidad en el marco de la integración institucional, lo que conlleva al diseño de estrategias para la promoción de ambientes propicios para el desarrollo de las actividades y acciones institucionales.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Con el fin de atender los procesos misionales de la institución se trabaja por el establecimiento de una cultura organizacional desde los siguientes planteamientos:

El desarrollo de proyectos y programas para intervenir el riesgo psicosocial y por ende el clima laboral en las organizaciones, está directamente emparentado con el desarrollo humano y la nueva concepción que de este se tiene, entendido como, “La capacidad de expresar las potencialidades genéticas, biológicas y sociales que el ser humano posee, (afectividad, inteligencia, creatividad, etc.), apoyado en condiciones favorables desde un punto de vista biológico, educativo, cultural, económico y social, por su parte, se entiende como prevención de riesgos psicosociales laborales: la identificación, evaluación e intervención de todos aquellos riesgos que afectan directamente o indirectamente a la salud de los trabajadores, en particular en lo referente a la salud mental en forma de estrés.

Consecuentemente, los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con: la organización del trabajo, con el contenido de este, y con la realización de la tarea.

Los factores psicosociales se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, la salud física, psíquica, o social del trabajador.

Cuando estos factores psicosociales son percibidos negativamente por el trabajador, se convierten en riesgos psicosociales, y producen estrés laboral con potencial de causar un daño psicológico, fisiológico, o social.

Por lo anterior, la gestión del riesgo psicosocial y del clima organización se funda en las siguientes ideas:

- El reconocimiento de que la persona posee potencialidades internas que necesitan desarrollarse.
- El valorar a la persona como el factor más importante para impulsar el desarrollo social y organizacional.
- La comprensión de que el sistema social influye sobre la persona y viceversa, por lo que el desarrollo de éste necesariamente se encuentra ligado al desarrollo de aquel.
- El acompañamiento y la gestión individual y colectiva de los riesgos psicosociales y percepción del clima organización identificados mediante la aplicación de instrumentos y/o análisis de variables como ausentismo laboral.

Hoy en día, al lado del desarrollo económico de los países y de las empresas, también se habla de un “Desarrollo a escala humana”²

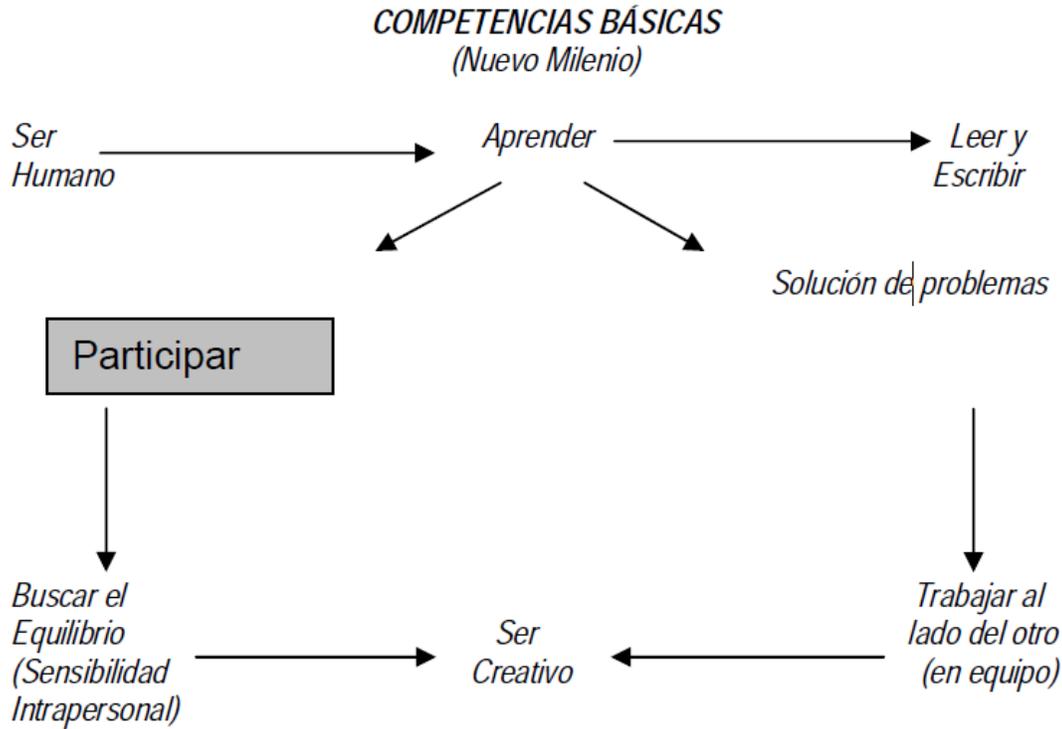
El primer postulado de este enfoque, sostenido por Manfred Max–Neef y Antonio Elizalde, es que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos.

El “Desarrollo a Escala Humana” sostiene que las necesidades humanas son limitadas, constantes en toda cultura y en términos del periodo histórico, también invariables en el tiempo. Para estos pensadores, son concretamente nueve: subsistencia, protección, afecto, ocio, creación, libertad, entendimiento, identidad y participación; consideran una décima necesidad: la trascendencia.

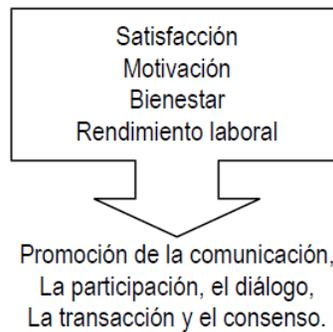
Sin embargo, no lo agregan a la lista, por entender que no está completamente consensuada. Lo que varía con el transcurrir del tiempo, y de una cultura a otra, son los satisfactores de estas necesidades, que son todo objeto, servicio, actividad, relación, institución o costumbre creada por el hombre para la satisfacción de estas nueve necesidades.

Por último, cuando se habla de desarrollo humano al interior de las organizaciones, se hace necesario tener en cuenta las competencias básicas, para el nuevo milenio:

² Max-Neef, Manfred y Elizalde, Antonio. Desarrollo a Escala Humana.



Así, pues, las políticas para trabajar en favor de un clima laboral positivo, serán efectivas en tanto beneficien a la persona como a la organización:



En el Tecnológico de Antioquia se trabaja por la Calidad de Vida Laboral de los empleados apuntando, esencialmente, al proceso de cuidado de la salud física y mental, tanto desde lo individual como desde lo colectivo y enmarcados dentro de los planteamientos del Desarrollo humano y la gestión de los riesgos laborales.

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requisitos en materia de SST con arreglo a las legislaciones nacionales, son responsabilidad y deber del empleador. Por tanto el empleador debería dar muestras de un liderazgo y compromiso firmes respecto de las actividades de SST en la organización, y adoptar las disposiciones necesarias para el establecimiento de un sistema de gestión de la SST que incluya los

principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras, dentro de un ciclo PHVA como se describe en la siguiente gráfica.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Puede de igual manera afirmarse que el trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a su máximo desarrollo personal y profesional o puede hacerle un daño considerable a su salud, tanto física como mental, como puede evidenciarse en diferentes modelos de gestión dentro de las cuales se destacan los logros y también su incidencia negativa en la salud de las personas. ¹

Estos estudios destacan de igual manera como el trabajo físico y la mano de obra obligada, no ha sido bien vista a lo largo de la historia; dejando ver como en sus inicios, los trabajos físicos carente de cualquier protección, y comprendidos como una forma de subsistencia que comprometía la salud de quienes no tenían más remedio que asumirlo, por tanto el concepto de condiciones de trabajo y riesgo carecía de sentido, y señalaba que la posible mala salud derivada del trabajo era un problema individual de quienes trabajaban. Con lo cual se restaba importancia al trabajador y en consecuencia a su salud.

En la actualidad vemos como las condiciones laborales han mejorado sustantivamente en los aspectos físicos del trabajo tales como horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene entre otros; consecuente con ello, se ha visto una notoria disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo. El número de enfermedades y de accidentes laborales se ha controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. Con esta evolución se ha logrado un cambio del concepto de salud laboral, el cual que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, con un enfoque en los derechos del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior los planes para la intervención de los riesgos laborales, riesgos psicosociales y el clima laboral en el Tecnológico de Antioquia están orientados a:

- Contribuir al establecimiento de relaciones laborales sanas y armoniosas que favorezcan en la cultura organizacional el predominio de un ambiente de respeto, colaboración y productividad.
- Promover y desarrollar programas que eleven los niveles de motivación, bienestar y calidad de vida de sus empleados.
- Desarrollar actividades en salud física, mental y cultural, con énfasis en lo preventivo, aportando al mejoramiento del clima y cultura organizacional, el control eliminación y/o disminución del riesgo psicosocial, orientado a fortalecer la calidad de vida de los colaboradores a m nivel individual como colectivo.

En concordancia con el Proyecto Educativo Institucional -PEI- del Tecnológico de Antioquia y en busca de aunar esfuerzos y criterios para la administración del Talento Humano en la Institución, se plantea el Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Tecnológico de Antioquia, vigencia 2022 - 2026.

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022 -2026

1. MISIÓN

Generar transformación cultural y organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano del Tecnológico de Antioquia, propendiendo por la Calidad de Vida Laboral de los empleados apuntando, esencialmente, al proceso de cuidado de la salud física y mental, tanto desde lo individual como desde lo colectivo y enmarcados dentro de los planteamientos del Desarrollo humano y la gestión de los riesgos laborales.

2. VISIÓN

Al finalizar la vigencia planteada para el presente Plan Estratégico, debe haberse logrado mejorar la Calidad de Vida Laboral de los empleados, disminuir los índices de accidentalidad y de enfermedad laboral; y mejorar la percepción del clima y disminuir los niveles de riesgo psicosocial en el Tecnológico de Antioquia.

3. OBJETIVOS GENERALES

- Cumplir con los estándares mínimos Resolución 0312 2019.
- Cumplir con los requisitos del Decreto 1072 de 2015.
- Implementar controles y gestionar riesgos de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Implementar acciones que aporten en la disminución de la frecuencia y severidad de los accidentes e incidentes.
- Implementar vigilancia epidemiológica para peligros asociados a manejo de la voz, biomecánico, psicosocial y químico, riesgo público.
- Implementar vigilancia epidemiológica basados en el análisis de el ausentismo, evaluaciones medicas ocupacionales y recomendaciones de salud.
- Prevenir emergencias que afecten la operación de la universidad.

- Implementar acciones para garantizar los espacios de trabajo en condiciones seguras.
- Implementar y ejecutar un plan de capacitación.
- Ejecutar las acciones de mejora y no conformidades resultantes de las auditorias y gestionar la revisión por la Rectoría.
- Implementar los indicadores del SG-SST indicados en la resolución 0312 de 2019.

4. LINEAS ESTRATEGICAS:

- Cumplimiento legal
- Peligros y riesgos
- Accidentalidad
- Enfermedad laboral
- Enfermedad común
- Emergencias
- Estudios puestos de trabajo
- Capacitación
- Auditoría
- Indicadores SST
- Estímulos
- Bienestar Social y Clima organizacional
- Jubilación y retiro asistido

5. DIAGNOSTICO POR LINEAS ESTRATÉGICAS:

5.1 Cumplimiento legal

El plan está soportado por requerimientos de ley dados por el Decreto 1072 de 2015 , la resolución 0312 de 2019. Se cuenta con una matriz legal en la cual se registran los criterios de cumplimiento por parte de la Institución Universitaria. Esta matriz se actualiza acorde a la normatividad emergente.

5.2 Peligros y riesgos

Actualmente se tienen una matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos es actualizada anualmente, priorizando de ella la gestión de los peligros y riesgos no aceptables desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Es necesario asumirla por la oficina de Talento Humano por la transversalidad e impacto en la gestión preventiva y correctiva de los riesgos.

5.3 Accidentalidad

Se cuenta con procedimiento claro para el reporte e investigación de los Accidentes laborales que se puedan presentar en colaboradores, contratistas y estudiantes en práctica.

5.4 Enfermedad laboral

Se cuenta con procedimiento para el seguimiento, registro y control de las enfermedades de origen laboral

5.5 Enfermedad común

Se lleva registro de las incapacidades por enfermedad de origen común, las cuales a la vez se consolidan y hacen parte de los programas y actividades de estilos de vida saludables, pausas activas, acondicionamiento físico y campañas de promoción y prevención.

5.6 Emergencias

Se cuenta con un Plan de preparación y atención de emergencias debidamente, documentado, construido bajo la norma actual y conforme a los riesgos y amenazas identificados en el análisis de vulnerabilidad.

5.7 Estudios puestos de trabajo

Se cuenta con un plan de trabajo anual en el cual se contempla el estudio de puestos de trabajo y las inspecciones de seguridad programadas y/o bajo demanda de los colaboradores.

5.8 Capacitación

La formación en las entidades públicas ha estado enfocada más al cubrimiento de una demanda o a satisfacer necesidades puntuales encontradas en las diferentes dependencias de la Organización. Hoy con instrumentos tales como la Evaluación del Desempeño, Acuerdos de Gestión, Evaluación de Competencias Laborales, Evaluación de los Equipos Internos de Trabajo y la misma Evaluación Institucional, para la gestión de los Riesgos Laborales, la Intervención del riesgo psicosocial y la gestión del clima laboral, se complementa el Plan de Capacitación con un plan de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita mejorar y fortalecer los conocimientos y competencias requeridas por cada servidor o servidora, de una forma acertada y oportuna en relación con los riesgos a los cuales está expuesto durante su jornada laboral y para el cumplimiento de sus funciones, propendiendo por la construcción de la cultura del autocuidado.

5.9 Auditoria

Se realizan auditorias al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 y se realiza seguimiento al plan de mejoramiento que se deriva de estas auditorias.

Condiciones Generales

Las auditorías internas se deberán programar como mínimo una vez al año.

El responsable del SG-SST de la empresa no podrá auditar su mismo proceso.

Perfil del Auditor

Educación: Profesional en Salud Ocupacional, Ingeniero o Profesional Especialista con licencia para Diseñar, Administrar y Ejecutar Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Ingeniero en Higiene y Seguridad Industrial,

Educación Complementaria: Formación como auditor interno con énfasis en sistemas de gestión similares (OHSAS 18001:2007)

Documentos de Referencia

Decreto 1072 de 2015.

Recursos

- Equipo de Cómputo
- Personal competente
- Acceso a la red o al servidor donde se encuentran los documentos que se va a auditar
- Sala o espacio para realizar reuniones
- Disponibilidad de tiempo para la auditoría

5.10 Indicadores SST

Los indicadores se han definido de acuerdo con los lineamientos de la normatividad vigente en temas de riesgos laborales como medidas utilizadas para determinar el éxito de la gestión del sistema y para evaluar el desempeño y los resultados del proceso.

Los indicadores están definidos con resultados cuantificables, que posteriormente se convierten en insumos para la programación de planes de mejoramiento y diseño de actividades de gestión.

5.11 Estímulos

Actualmente en Tecnológico de Antioquia cuenta con un Plan de Incentivos, entre los que se distinguen dos tipos:

- INCENTIVOS PECUNIARIOS
- INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Hoy con la implementación de la ley 909 de 2004, es necesario ampliar la cobertura en cuanto al Plan General de Incentivos, donde se tenga en cuenta el rendimiento de los equipos internos de trabajo, proyectos exitosos y demás componentes que contribuyan a mejorar el clima laboral. Es necesario hacer un verdadero diagnóstico de las variables a tener en cuenta en dicho plan y detectar aquellas que tienen un verdadero impacto sobre el mejoramiento del clima organizacional.

5.12 Bienestar Social y Clima Organizacional

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas,

sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Antes se tenía un concepto y tratamiento anquilosado y paquidérmico sobre el ser humano, el hombre como un medio más de producción, al igual que la tierra y el capital, el hombre como maquina productiva, el hombre como esclavo, el hombre como la única alternativa de reducir costos productivos y/o administrativos, sin mirarlo desde un enfoque social, donde el hombre pasa a ser el centro de todo desarrollo, como única alternativa de sobrevivencia de nuestras organizaciones, donde se hace necesario invertir en las personas, otorgarles y garantizarles la igualdad de oportunidades, opciones y de recursos para el logro de sus satisfacciones, asimismo es necesario que tengan influencia en las decisiones que se tomen y diseñen.

Hoy la oficina de Talento Humano el área de Bienestar laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo viene desarrollando actividades para la gestión del clima organizacional, buscando determinar aquellas variables objetivas que puedan incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en que se encuentran. Esta calidad influirá en el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados organizacionales, comprometiéndose así la permanencia estable, productiva y saludable de los servidores y servidoras.

El hecho de que las Organizaciones sean flexibles hace que los estudios de clima organizacional no sean solo de un momento determinado, sino que debe volverse una responsabilidad permanente en las organizaciones, dado a que mantener un buen diagnóstico es evitar problemas a corto y largo plazo. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los trabajadores. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de la lealtad.

5.13 Jubilación y Retiro Asistido

Actualmente en el Tecnológico de Antioquia se cuenta con el apoyo y acompañamiento de profesionales de la caja de compensación familiar y los fondos de pensión se han realizado diferentes actividades de preparación para el retiro laboral, dentro de las cuales se destaca el acompañamiento jurídico y orientación pensional entre otras.

6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

6.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Realizar una Integral al SG-SST con base en la normatividad colombiana en SST, buscando identificar las oportunidades de mejora y las acciones correctivas para el cumplimiento del requisito legal y de la mejora de los programas y actividades que hacen parte del SG-SST en el Tecnológico de Antioquia, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales, se consoliden entornos de trabajo saludables y de genere una cultura del autocuidado.

6.1.1 Acciones estratégicas frente al Cumplimiento legal

- Analizar la normatividad vigente en materia de SST y PESV.
- Determinar la orientación estratégica en los temas conducentes a la promoción, prevención y cuidado de la salud en los lugares de trabajo y fuera de el.
- Monitorear la aplicación de las políticas en SST aplicables al TdeA
- Analizar el impacto de los indicadores del SST de nueva reglamentación y las debilidades recurrentes para ajustar o actualizar políticas.
- Optimizar los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano, mediante la implementación de estrategias interrelacionadas y diferenciables que potencien la capacidad profesional y personal en armonía con los objetivos y metas institucionales

6.1.2 Acciones estratégicas frente a la Peligros y riesgos

- Agilizar la gestión oportuna de los peligros y riesgos identificado, priorizando los riesgos no aceptables.
- Seguimiento a la gestión de las acciones preventivas y correctivas implementadas.

6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Fortalecer la cultura del autocuidado mediante el actitudes y aptitudes preventivas frente a los riesgos laborales.

6.2.1 Acciones estratégicas frente al Accidentalidad

- Realizar campañas de promoción y prevención de la accidentalidad.
- Identificar causas de los accidentes e incidentes.
- Ajustar o actualizar matrices de peligros.
- Formalizar y divulgar las lesiones aprendidas.
- Monitorear los índices de ausentismo.
- Investigar los accidentes laborales que se presente de manera oportuna y utilizando una metodología adecuada para ello.

6.2.2 Acciones estratégicas frente a la capacitación

- Construir y actualizar el plan anual de capacitación en SST.
- Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal en temas de SST y seguridad vial.
- Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento.
- Implementar plan de capacitación.
- Monitorear la efectividad del plan de capacitación.
- Sensibilizar sobre las bondades del trabajo en equipo en el contexto de los nuevos retos institucionales.
- Formar líderes de programas y proyectos de acuerdo con los procesos, los objetivos y metas institucionales.
- Lograr el desarrollo de equipos de trabajo competitivos conforme a las objetivos y metas institucionales.
- Asesorar en gestión del clima organizacional en los equipos de trabajo competitivos Tecnológico de Antioquia.

6.2.3 Acciones estratégicas frente a Enfermedad laboral y Enfermedad común

- Analizar el índice de ausentismo.
- Formular planes de acompañamiento para el cuidado de la salud de los colaboradores.
- Diseñar y actualizar programas de estilos de vida saludables acordes a las necesidades individuales y grupales identificadas en el análisis de ausentismo por causa médica.

6.3 OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Fortalecer estrategias de atención de emergencias

6.3.1 Acciones estratégicas frente a la Emergencias

- Vincular empleados y contratistas a la brigada de emergencias.
- Actualizar el análisis de vulnerabilidad y plan de emergencias.
- Capacitar a los brigadistas.
- Dotar de equipos necesarios para la atención de emergencias.
- Formalizar y divulgar el plan de emergencias.

6.3.2 Acciones estratégicas frente a Estudios puestos de trabajo, Auditoria e Indicadores SST

- Realizar estudios de puestos de trabajo.
- Proponer acciones de mejoramiento frente a los hallazgos en las inspecciones y estudios de puestos de trabajo realizadas.
- Proponer acciones de mejoramiento frente a los hallazgos en las auditorias.
- Analizar los indicadores y proponer mejoramientos.
- Proyectar presupuestos con fundamento en las necesidades de prevención en SST.

6.4 OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Obtener un mejoramiento sustancial del bienestar social y el clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal administrativo y docente.

6.4.1 Acciones estratégicas frente al sistema de estímulos

- Consolidación de acciones generadoras de bienestar.
- Implementar modificaciones para fortalecer estímulos efectivos.
- Investigar mejores prácticas.
- Analizar viabilidad para nuevos estímulos.
- Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

6.4.2 Acciones estratégicas frente al bienestar social y al clima laboral

- Definir metodología para la intervención del clima organizacional: Clima laboral, Programas especiales, Programas sociales, Plan de retiro, variables ambiente psicosocial

- Aplicar instrumentos de diagnóstico, evaluación de resultados, estudios de impacto y aplicación de acciones conducentes a consolidar el clima motivacional de la Entidad y la Cultura Organizacional.
- Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, tendientes al aumento de la productividad organizacional.
- Asesorar al responsable de la variable evaluada para la reorientación de acciones.
- Retroalimentar a los líderes de equipos para la incorporación de estrategias que mejoren el estado de las variables.
- Implementar estrategias efectivas para mejorar el estado de las variables que interactúan en el ambiente psicosocial del personal administrativo y docente.
- Realizar monitoreo al estado de las variables determinantes del ambiente psicosocial, una vez implementado el plan de mejoramiento.

6.4.3 Acciones estratégicas frente a la jubilación y el retiro asistido

- Desarrollar un sistema para detección de empleados en situación de pre pensionados.
- Diagnosticar las expectativas de los pre pensionados frente a la perspectiva de su retiro
- Implementar actividades que permitan un acompañamiento de retiro asistido para disminuir el impacto en los jubilados.
- Establecer un procedimiento y un protocolo para notificación y acompañamiento a los empleados susceptibles de desvinculación.

7 LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL PLAN DE DESARROLLO 2022 - 2026 “SER, HACER y TRASCENDER”

7.1 Línea Estratégica 1. Calidad Académica con Pertinencia

La gestión de acciones de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo de su recurso humano velando por el autocuidado y la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, la gestión del cambio, la atención de emergencias, la gestión de programas de estilos de vida saludables, la intervención de los riesgos y demás acciones orientadas al cuidado de la salud física y mental de los colaboradores, requiere involucrar al personal de la organización de cada uno de los procesos y procurar concientizarlo del cambio de actitud que debe asumir frente a los riesgos a los cuales están expuestos durante la realización de las diferentes actividades y cumplimiento de sus funciones.

La gestión de los riesgos laborales debe, además, estar transversalizada por el compromiso de cada uno de los colaboradores en su autocuidado, participando activamente en las actividades de prevención y el reporte oportuno de las condiciones inseguras, a fin de coadyuvar, respaldar y brindar así un entorno laboral seguro para los colaboradores de la institución, capaz de enriquecer a la organización.

En tal sentido, debe garantizar los recursos necesarios que permitan atender los estándares e indicadores de calidad, la buena marcha de la Institución y las acciones de crecimiento y proyección, a la altura de las instituciones de educación superior del país, que avanza hacia la globalización académica.

7.2 Objetivo estratégico:

- Mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la comunidad TdeA

8 Plan Operativo 2023

En el formato de Excel anexo, se detallan las actividades y proyectos a desarrollar en el presente plan para la vigencia 2023.



LUZ ASTRID CASTRILLON LONDOÑO
Profesional Universitario (Gestión Humana)

ⁱ Benavides, F., Ruiz-Frutos, C. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000.