

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO LOTERIA DEL CAUCA VIGENCIA 2022



ENERO 2022

INTRODUCCIÓN

El Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación que especifica la información de las actividades a realizar durante la vigencia, define los responsables, recursos y períodos de ejecución, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades.

La Lotería del Cauca consciente en propender por un entorno laboral seguro y saludable, ha articulado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) al Sistema de Gestión Integrado (SGI) de la Entidad, contribuyendo a la calidad de vida laboral, generando una cultura del autocuidado en seguridad y salud en el trabajo, contando con el compromiso de su talento humano, recursos financieros y de infraestructura, en un ambiente de trabajo seguro y responsable con el medio ambiente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad son conceptos complementarios y fundamentales para la gestión de los riesgos prioritarios de la Lotería del Cauca.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo es una estrategia enfocada a la prevención de los riesgos laborales (incluyendo enfermedades agravadas por el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y a fortalecer la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y mejorar sus hábitos de vida.

La prevención, dirige esfuerzos más allá de la clasificación y determinación del riesgo, destinando recursos y responsables para promover el cuidado y bienestar de sus colaboradores, así como la generación de conductas saludables que contribuyan al entorno de trabajo, así como a la dimensión social de la persona.

El SGSST de la Lotería del Cauca, tiene como objetivo generar ambientes seguros y saludables para los trabajadores, mediante el control de los riesgos prioritarios, contribuyendo a su bienestar físico, mental y social (servidores públicos, contratistas, y pasantes que actúan para el desarrollo de las actividades de la entidad durante la jornada laboral).

Para elaborar e implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe partir de los riesgos y prioritarios identificados en la evaluación inicial, así como el diagnóstico de morbilidad, planteando metas alcanzables, responsabilidades y recursos, para minimizar y monitorear esos factores que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, o la buena marcha de la entidad, en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.



NORMA		ASUNTO
LEY 9 DE 1979		“Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”
LEY 1010 DE 2006		“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
LEY 1562 DE 2012		“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
DECRETO 93 DE 1998		“Por el cual se adopta el plan nacional para la prevención y atención de desastres”
DECRETO 1295 DE 1994		“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”
DECRETO 1477 DE 2014		“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”
DECRETO 1507 DE 2014		“Por la cual se expide el manual único para calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional”
DECRETO 1072 DE 2015		“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” – Capítulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
DECRETO 52 DE 2017		“Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”
RESOLUCIÓN DE 2007	1401	“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”
RESOLUCIÓN DE 2007	2346	“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”
RESOLUCIÓN DE 2008	2646	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”
RESOLUCIÓN DE 2012	652	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”



RESOLUCIÓN 2404 DE 2019	“Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”
RESOLUCIÓN 89 DE 2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
RESOLUCIÓN 666 DE 2020	“Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19”
RESOLUCIÓN INTERNA 00401 DE 2020	“Por medio de la cual se eligen los comités de COPASST, Comité de convivencia laboral, brigadas de emergencia.”
RESOLUCIÓN INTERNA 00244 DE 20201	“Por la cual se modifica el manual de protocolos de bioseguridad”

MARCO CONCEPTUAL

El SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SGSST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).



Con la expedición de la Resolución No. 312 de 2019, se debe implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

OBJETIVO

Implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2022, con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos del SGSST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Labores.

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Lotería del Cauca es una entidad descentralizada del departamento del Cauca, dedicada a la explotación de juegos de suerte y azar, creada como una empresa industrial y comercial del Estado.

Razón social:	EMPRESA LOTERIA DEL CAUCA
NIT:	891500650-6
Ubicación:	CaRRERA 7 No. 1N-66
Teléfono:	602233856
Ciudad:	Popayán
Representante legal:	Francisco Fuentes Concha
Representante de la Alta Dirección del SGSST:	Nelly Becerra Gómez
Actividad económica:	Explotación de juegos de suerte y azar



Coordinador Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Adriana Sanchez Gaviria
Número de funcionarios	30
Numero de contratistas	5
Clase de riesgo	1

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Obligaciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Entidad, para la implementación y mejora continua del Sistema.

Responsabilidades de la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST)

- Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los funcionarios y contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Diseñar y desarrollar un plan anual de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos del componente de SST del SGI, en el que se identifiquen claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud de conformidad con la normativa vigente aplicable.
- Generar la adopción de medidas que garanticen la participación de todos los funcionarios y contratistas y sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Informar a la Alta Dirección, a los Servidores Públicos, Contratistas, Subcontratistas y a los comités de apoyo sobre el desempeño del componente de SST y evaluar las recomendaciones emitidas por los mismos.



- Capacitar a los funcionarios, contratistas y subcontratistas en temas de SST, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo y las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.

Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Las responsabilidades del COPASST son las relacionadas en la normativa aplicable vigente, artículo 11 de la Resolución No. 2013 de 1986.

Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

Las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral (CCL), son las relacionadas en la normativa aplicable vigente, artículo sexto de la Resolución No. 652 de 2012.

Responsabilidades del Comité de Emergencias (COE)

Las responsabilidades del Comité de Emergencias (COE), son las relacionadas en el artículo tercero de la Resolución Interna No. 0964 de 2020.

Responsabilidades de los Brigadistas de Emergencias

La Brigada de Emergencias de la entidad tienen por objeto prestar los primeros auxilios en caso de emergencia. Para el cumplimiento de su propósito la Brigada tiene las siguientes responsabilidades en SST:

- Procurar por la seguridad de los colaboradores de la entidad.
- Apoyar la realización de los simulacros programados por el GSST (control de incendios, evacuación, concentraciones masivas, rescate y actividades de primeros auxilios entre otros).
- Asistir a las actividades de formación programadas por el GSST (inducción, capacitaciones, talleres, pista de entrenamiento etc.).
- Conocer el procedimiento de actuación en caso de urgencias y emergencias
- Apoyar las situaciones de urgencias y emergencias que se presenten.
- En caso de identificar condiciones locativas que puedan llegar a generar un riesgo, reportarlo al GSST (ausencia, deterioro u obstrucción de la señalización, condiciones de orden y aseo, de mobiliario, e instalaciones eléctricas entre otros).
- Apoyar el programa de inspecciones de seguridad en sus respectivos pisos.
- Publicar en un lugar visible el directorio de emergencias (hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil, acueducto, condensa, Gaula, línea de emergencia y otros organismos).
- Mantener actualizado el listado de ocupantes de su respectivo piso.



- Velar por la adecuada conservación y mantenimiento de los equipos de control de incendios, evacuación y primeros auxilios.
- Dirigir y coordinar la evacuación de su respectivo piso ante cualquier emergencia.
- Hacer uso del chaleco distintivo de brigadista de acuerdo con las indicaciones dadas por el CSST.
- Apoyar el posicionamiento de la brigada de emergencias en la entidad.
- Realizar seguimiento a la dotación de los elementos del botiquín de primeros auxilios.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

Estipular el compromiso de la alta dirección y de los trabajadores respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en términos de responsabilidad, compromiso y alcance; creando una guía de orientación que intervenga los riesgos y peligros asociados al desarrollo de las actividades, en especial el Manual de Protocolos de Bioseguridad COVID-19 establecidos por la Lotería del Cauca.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Capacitar continuamente a los responsables directos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ✚ Exigir el cumplimiento de la normatividad legal vigente, y otras disposiciones internas y externas atinentes a Seguridad y Salud en el trabajo (SST).
- ✚ Evaluar constantemente los resultados de la misma.
- ✚ Disposición en el presupuesto general de la Empresa, de recursos para la compra de elementos necesarios para el desarrollo de las actividades y la seguridad de los Servidores Públicos en la implementación del SGSST.

ALCANCE

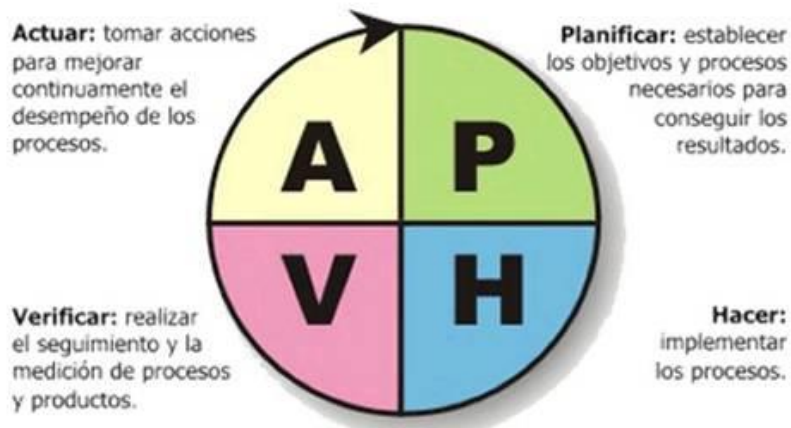
La política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Lotería del Cauca es válida para todos los servidores públicos que se encuentren vinculados a la empresa, incluyendo contratistas y pasantes.



DESARROLLO DE LA POLITICA

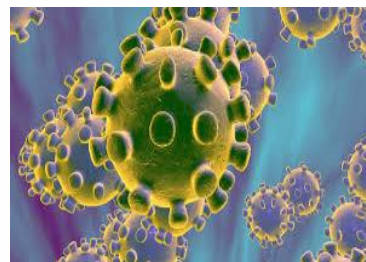
La Lotería del Cauca se compromete a:

Garantizar un ambiente de trabajo sano, seguro y amable que contribuya a la realización de sus funcionarios como seres humanos y les permita cumplir su misión, a través de la mejora continua y desarrollo permanente de actividades de prevención ante enfermedades laborales y accidentes – incidentes de trabajo, Covid-19, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se enmarcan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora en pro de obtener los mejores beneficios de productividad, eficiencia y eficacia de sus operaciones.



En disponer a los colaboradores los medios de trabajo necesarios (recursos financieros, físicos, humanos y técnicos) para el control y el mejoramiento permanente de las Condiciones de Salud y Trabajo.

En acatar todas las directrices sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que el Estado Colombiano promulgue y cuya finalidad básica sea la protección integral, física y mental de todos los colaboradores, en especial el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para mitigar, controlar y prevenir el COVID-19, enfermedad detectada a nivel mundial, conforme lo muestran las siguientes imágenes:



Frente a la pandemia mundial sobre el COVID 19, la Lotería del Cauca, elaboró un Manual de Protocolos de Bioseguridad COVID-19, tomando las siguientes medidas de seguridad sanitaria más relevantes, por el bienestar de toda la comunidad de la Lotería del Cauca.

- Toma de temperatura obligatoria al ingreso de la Lotería del Cauca
- Lavado de manos al ingreso y dentro de la jornada laboral
- Distanciamiento físico dentro de las instalaciones
- Uso de elementos de protección personal
- Desinfección de manos, calzado y puestos de trabajo
- Ingreso a las instalaciones de la lotería por turnos según el área de trabajo
- Máximo 3 personas en la zona de la cafetería cumpliendo con el distanciamiento
- Control y seguimiento del estado de salud de los Servidores Públicos, contratistas y pasantes, a través de la plataforma ALISSTA de la ARL Positiva.

Para controlar los posibles peligros y lesiones que puedan ocasionarse en la LOTERIA DEL CAUCA, mediante el diseño y la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

En trabajar cooperativamente en pro de la salud y bienestar del funcionario entre los comités establecidos por normatividad (COPASST, Comité de Convivencia y Brigadas).



PROGRAMAS ARTICULADOS

1. Plan de trabajo anual.
2. Plan de capacitación y actividades del SG-ST (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.11).

3. Plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias. (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.25).
4. Programa de Medicina Preventiva y Vigilancia Epidemiológica (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.12).
5. Programa de Inducción y reinducción.
6. Programa de Promoción y Prevención (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.34).
 - 6.1. Prevención para el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
 - 6.2. Prevención del Riesgo Psicosocial (Resolución 2646 de 2008).
 - 6.3. Prevención acoso laboral (ley 1010 de 2006)
7. Programa de Pausas activas de SST
8. Programa Estilo de Vida Saludable.
9. Programa de Inspecciones planeadas.
10. Programa de Auditoría (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.29).
11. Programa de mantenimiento preventivo y correctivo para instalaciones, equipos y herramientas (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.24 parágrafo 2).

EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA POLÍTICA

Los lineamientos de la Política del SG-SST de la Lotería del Cauca se revisarán anualmente después de las auditorías internas del SG-SST o cuando la alta dirección lo crea conveniente. La presente Política es de carácter obligatorio y por lo tanto hará parte de las disposiciones Institucionales.

PRESUPUESTO DEL SGSST

MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD – COVID 19 EN LA LOTERIA DEL CAUCA

En atención a la expedición de normas del Gobierno Nacional y con el objetivo de prevenir el contagio de la enfermedad COVID-19 y reducir la exposición al Virus SARS-CoV-2 de todos los Colaboradores de la Lotería del Cauca se expedieron actos administrativos, en el cual se implementaron acciones como:

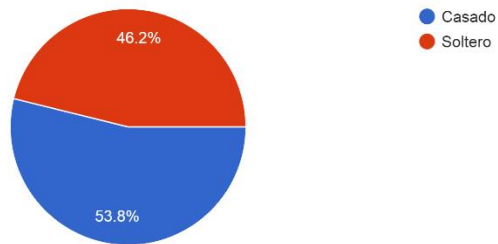
Seguimiento a casos sospechosos y confirmados por Covid-19

El GSST realizó seguimiento permanente a los casos sospechosos y confirmados de acuerdo con la información suministrada en el reporte diario en la aplicación “Alista” de la ARL Positiva- AUTOEVALUACIÓN DE SÍNTOMAS DE COVID-19. Se estableció contacto telefónico con los colaboradores o mediante la herramienta teams para la verificación del estado de salud síntomas, brindando información respecto a la importancia del autocuidado y cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

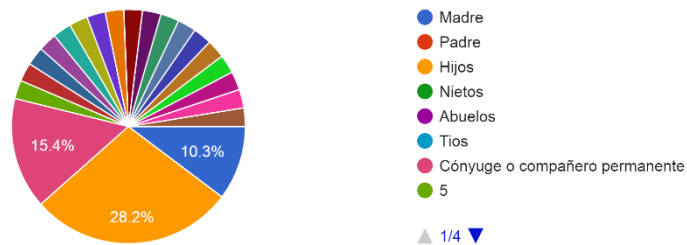
EVALUACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020

Datos Sociodemográficos 2021

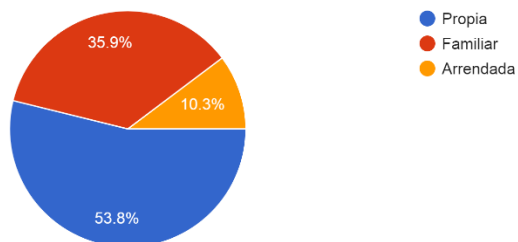
6. Estado civil
39 respuestas



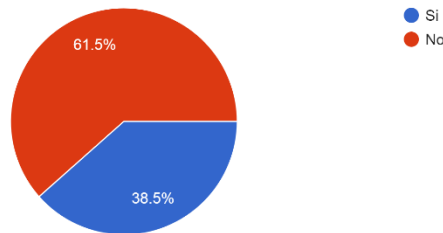
10. Quienes conforman su su núcleo familiar
39 respuestas



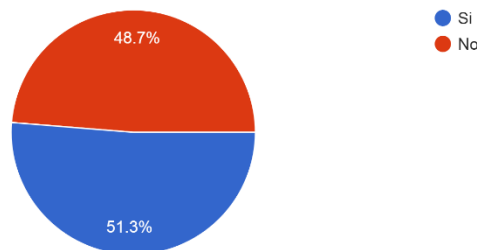
16. Tipo de vivienda
39 respuestas



11. Personas mayores de 60 años viven con usted?
39 respuestas



12. Niños menores de edad viven con usted
39 respuestas



Programa Estilos de Vida y Entorno Saludables

El fomento de estilos de vida y trabajo saludable consiste en impulsar la promoción de la salud y que prevengan la enfermedad, buscando la adopción de medidas que le permitan al trabajador evitar el sedentarismo y hábitos que afecten su salud.



La ARL POSITIVA, generó capacitaciones sobre este factor tan importante, más en la prevención del coronavirus COVID-19, desde trabajo en casa se dictaron varios talleres y capacitaciones acerca de estilos de vida saludables.

Sistema De Vigilancia Epidemiológica para el Control del Riesgo Psicosocial

El riesgo psicosocial es considerado como uno de los riesgos prioritarios presentes en la entidad, teniendo en cuenta que puede generar enfermedades asociadas al estrés, así como afectar el ambiente laboral.

La identificación, evaluación e intervención de este riesgo se rige por la Resolución 2404 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y*

sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

Teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo correspondiente al Artículo 3 de esta Resolución, *las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada;* por lo anterior, la Lotería del Cauca, en la vigencia 2021 contrato a una Psicóloga, con el fin de elaborar la batería de riesgo Psicosocial y su intervención con el riesgo presentado con la medición.

La Profesional presentó a la Lotería del Cauca, presentó un plan estratégico para el riesgo psicosocial de la empresa, que se resume de la siguiente forma:

“Este documento contiene el Plan Estratégico de las condiciones de SALUD MENTAL de los colaboradores de la LOTERIA DEL CAUCA, tanto del personal de planta y/o contrato laboral, como personal contratista; de igual manera estrategias de seguimiento para generar una dinámica adecuada en cuanto al CLIMA LABORAL dentro de cada área de la Empresa:

- 1- Área de Gerencia
- 2- Área Comercial
- 3- Área administrativa y financiera
- 4- Área Jurídica y de Talento Humano
- 5- Área de Control Interno

Con las áreas que hacen parte activa de la Empresa se realizó una encuesta con los siguientes ítems:

El papel del área de Talento Humano es clave en la empresa, teniendo en cuenta lo anterior por favor coloque una X a las acciones que UD. Percibe que se han venido desarrollando desde Talento Humano para el fortalecimiento del capital humano de la Empresa:

- LE APUESTA A LAS ACCIONES DIARIAS PARA MOTIVAR A LOS COLABORADORES
- TIENE ACCIONES DIARIAS QUE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO HUMANO DEL COLABORADOR
- EXISTE UN CENTRO DE ESCUCHA DIARIO PARA EL MEJORAMIENTO PERSONAL Y/O LABORAL
- CONTRIBUYE A GENERAR EL CUIDADO DE LOS RECURSOS NATURALES Y DEL MEDIO AMBIENTE
- TIENE UN PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA ETAPA DE LA PREJUBILACIÓN
- TIENE UN PLAN PARA LOS COLABORADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES
- TIENE UN PLAN DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD
- DENTRO DE SU CRONOGRAMA MENSUAL EXISTEN ESPACIOS DE CAPACITACIÓN GRUPALES EN DIVERSAS TEMATICAS DE DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL

Cabe resaltar que una de las funciones básicas de Talento Humano es incentivar la competitividad empresarial a través de acciones diarias que permitan que el Desarrollo Humano de los colaboradores sea integral e influenciado en la Estructura Empresarial.

Es fundamental que dentro del PLAN ESTRATEGICO del Talento Humano de la Lotería del Cauca se prioricen programas que permitan el desarrollo integral de los Colaboradores más cuando en el marco de la circular 0064 de 2020 del Ministerio de Trabajo se adoptan acciones mínimas de evaluación e intervención de los FACTORES

DE RIESGO PSICOSOCIAL, la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los colaboradores de empresas públicas y privadas.

En este sentido se hizo la revisión y análisis minucioso de lo que se ejecuta dentro del Talento Humano con respecto a la salud mental y desarrollo integral de los colaboradores; se realizó intervención especializada por Psicología con el objetivo de tener una impresión diagnóstica de cada colaborador, identificando sus necesidades y planteando un protocolo de manejo para cada caso en particular, participando de actividades grupales y aplicación de encuesta de clima organizacional y percepción por parte de los colaboradores hacia el área de Talento Humano de la Lotería del Cauca. Los anteriores insumos sirvieron de base para la construcción del PLAN ESTRATEGICO Y PLAN DE ACCIÓN.

En consecuencia, el Plan Estratégico, parte de una armonización directa entre el proceso de impresión diagnóstica, evaluación de clima organizacional y funciones de Talento Humano, pues se entiende que el área de Talento Humano se convierte en la hoja de ruta para las acciones Humanas y de Empresa. El Plan Estratégico se proyecta y se enmarca dentro de una de las funciones del área de Talento Humano y se desarrollarán las acciones planeadas por la creación del MANUAL ESTRATEGICO DE LA SALUD MENTAL con un plan de acción anual; en este sentido es importante proyectar acciones y metas a corto y largo plazo que se aborden de manera anual y así dar continuidad a procesos de mediano y largo plazo de interés empresarial y de desarrollo humano.

El Plan Estratégico que aquí se presenta se estructura sobre la base de que el Talento Humano vela por el bienestar y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa, además, que gestionar correctamente el Talento Humano trae beneficios, pero también dice mucho del compromiso con la calidad, la organización y el nivel de competitividad de la empresa; por lo tanto son seis (06) pilares importantes del Talento Humano o ejes estratégicos que contribuyen de manera directa a la implementación del plan Estratégico:

- 1- Planificación del Talento Humano
- 2- Contratación y seguimiento
- 3- Gestión del desempeño
- 4- Bienestar de los colaboradores
- 5- Formación y desarrollo
- 6- Relaciones laborales

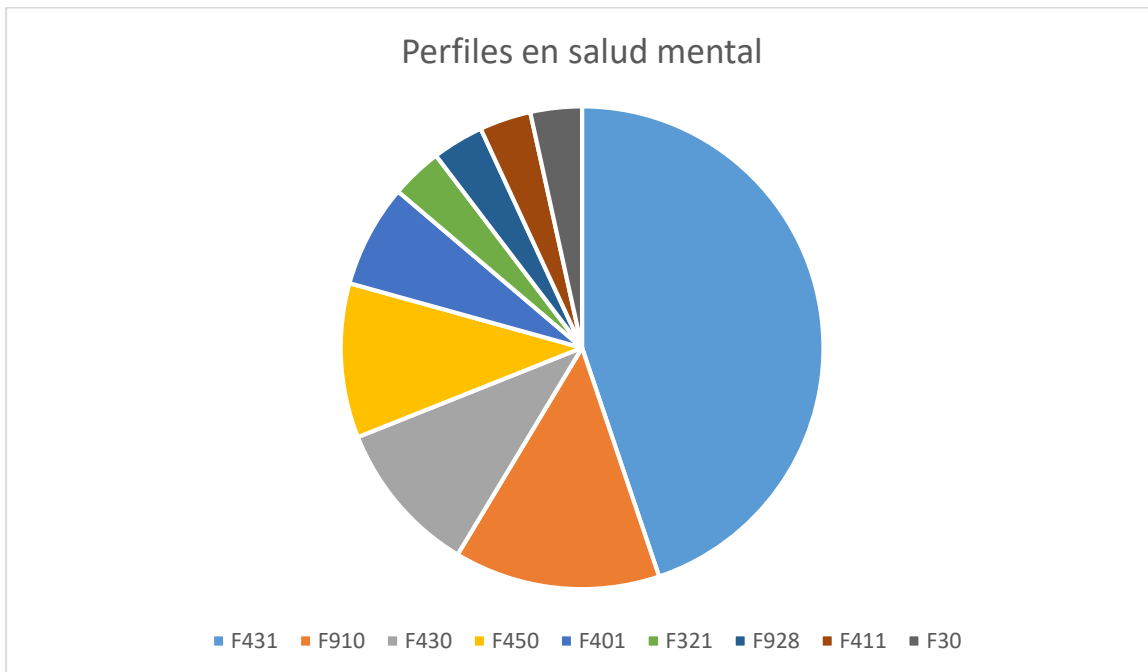
Las intervenciones en salud mental dentro del marco de las funciones de Talento Humano de la Lotería del Cauca contempla el fortalecimiento de los colaboradores a nivel personal, familiar y laboral.



Cabe resaltar que la cultura del Talento Humano promueve el mejoramiento personal, familiar, social, cultural, educativo, laboral y en general vela por los intereses de los colaboradores y su satisfacción en el trabajo, brindando acciones que garanticen un alto compromiso de los colaboradores con la empresa.

Por lo tanto durante esta primera fase las intervenciones de corte clínico y de salud mental arrojaron indicadores que permitieron conocer las dinámicas personales y de empatía grupal, donde se dio inicio a una impresión diagnóstica que permitió la creación de este plan estratégico en salud mental dentro del área de Talento Humano.

A nivel de salud mental se creó un perfil de impresión diagnóstica, siendo muy receptivos de las necesidades humanas de los colaboradores, donde a continuación se da a conocer a nivel cuantitativo los indicadores en salud mental:



Se detalla el perfil en el personal de planta:

F431: Trastorno de estrés postraumático: 13 Colaboradores

F910: Trastorno de la conducta limitada al contexto familiar: 4 Colaboradores

F450: Trastorno de somatización: 3 Colaborador

F430: Reacción al estrés agudo: 3 Colaboradores

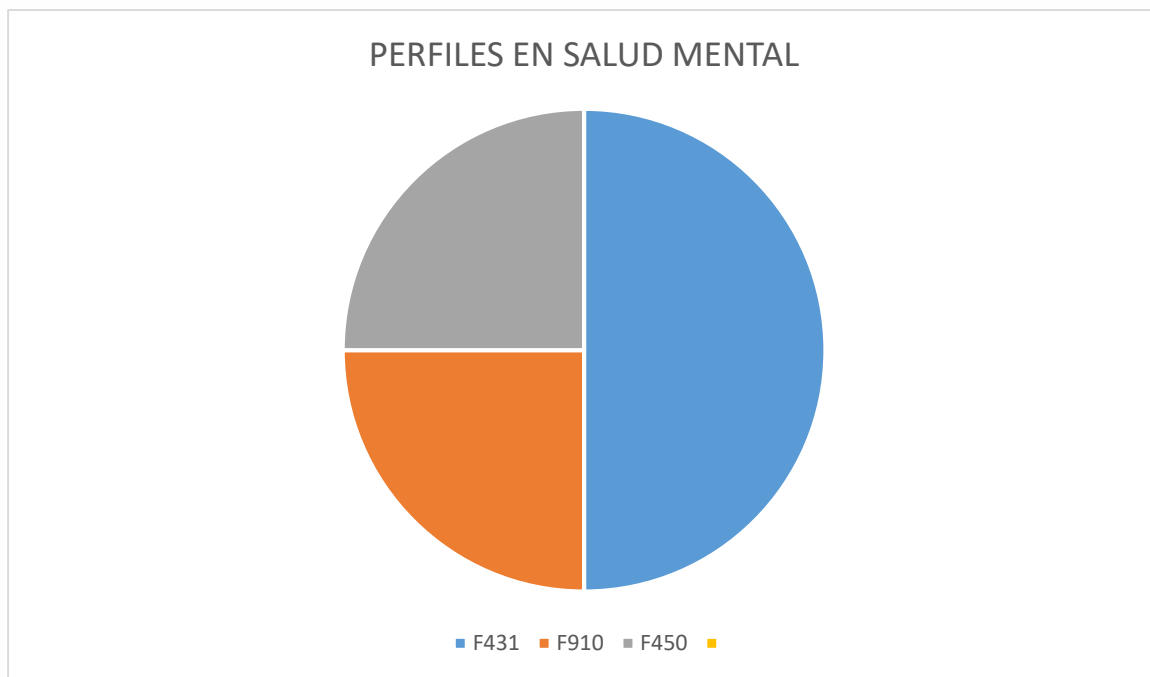
F401: Fobias Sociales: 2 Colaboradores

F321: Episodio depresivo moderado: 1 Colaborador

F928: Otros trastornos mixtos de conducta y de las emociones: 1 Colaborador

F30: Trastornos del humor afectivos: 1 Colaborador

F411: Trastorno de ansiedad generalizada: 1 Colaborador



Se detalla el perfil en el personal contratista:

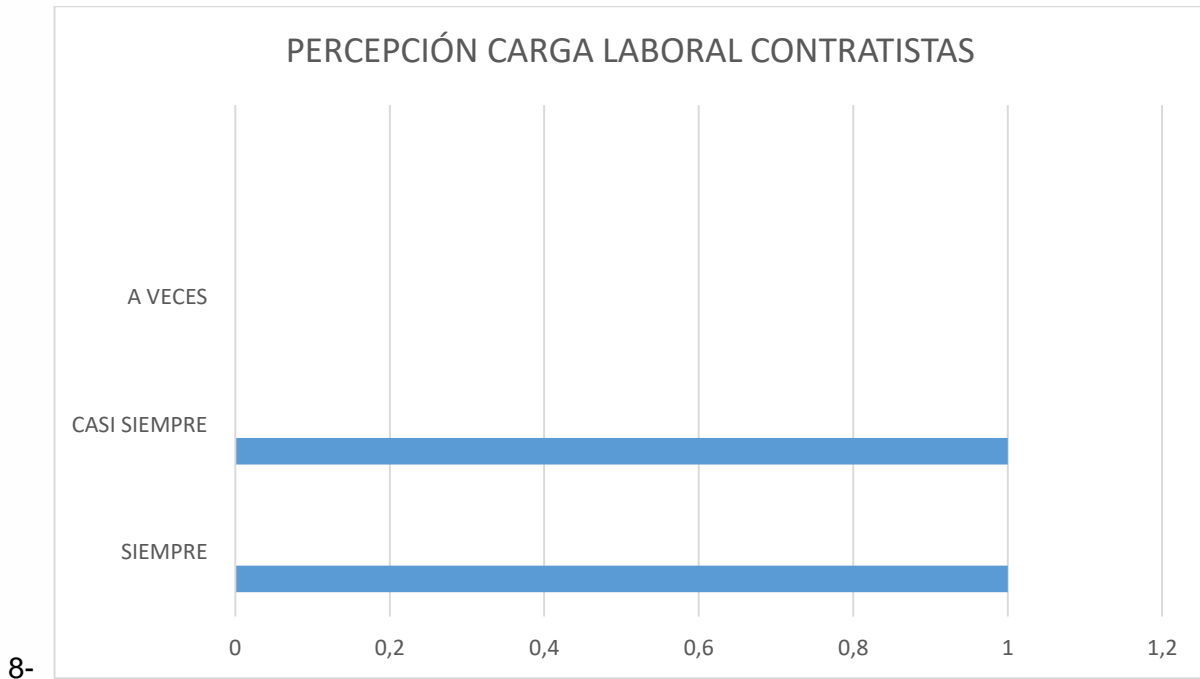
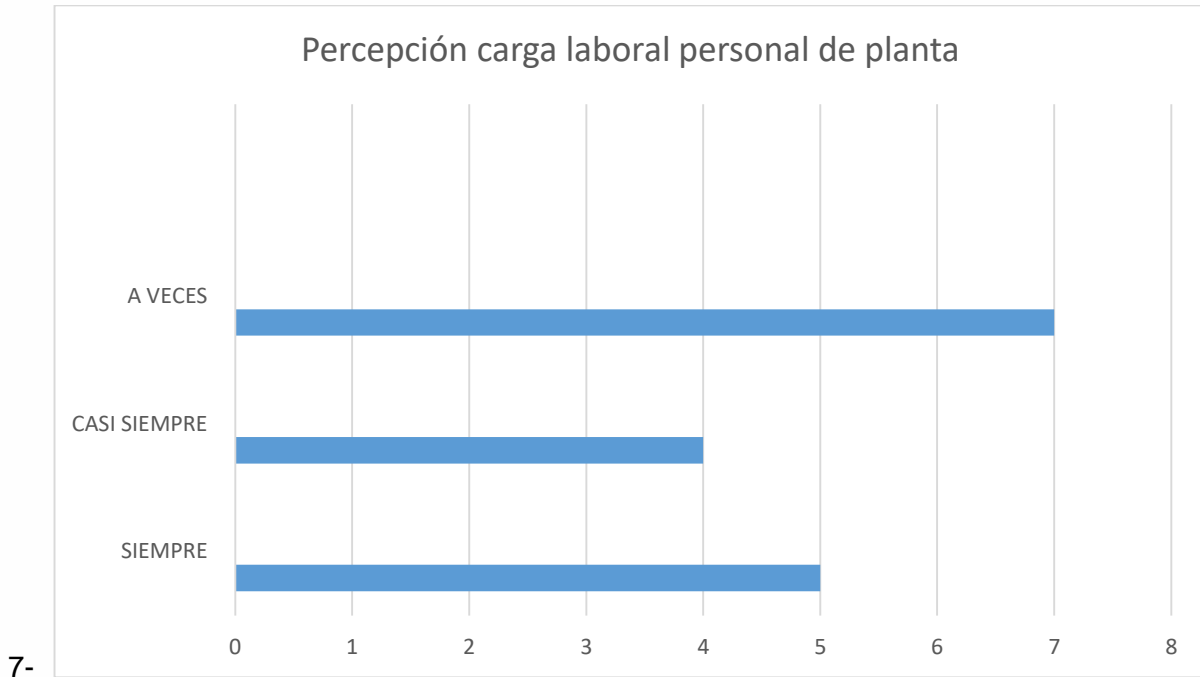
F431: Trastorno de estrés postraumático: 2 Colaboradores

F910: Trastorno de la conducta limitada al contexto familiar: 1 Colaborador

F450: Trastorno de somatización: 1 Colaborador

Por otra parte el ámbito de la salud mental genera unos indicadores en el clima laboral de la empresa, donde la sensación de sobre carga de trabajo es fundamental medirla, pues arroja como se siente el colaborador dentro de la empresa y si realiza sus funciones de manera satisfactoria y motivante, o por el contrario siente sobre carga laboral, estos fueron los resultados según lo expresado por los colaboradores de planta:





De Acuerdo con el informe presentado y con la intervención realizada, se implementará una intervención individual a los servidores públicos y contratistas, que requieren un tratamiento especial con ello se contribuye a disminuir el riesgo Psicosocial en la Lotería del Cauca, mejorando la calidad de vida de ellos y el clima laboral de empresa.



Diagnóstico de morbilidad

La información se obtiene de los exámenes médicos ocupacionales practicados en la vigencia; para el caso del diagnóstico realizado en 2020, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo en cuenta la información correspondiente a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso, realizados durante el año.

Teniendo en cuenta la reserva de historia clínica y el manejo de la confidencialidad de la información, los datos fueron revisados y analizados por un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia para la prestación de estos servicios. Este profesional analizó los datos correspondientes a 30 colaboradores de los cuales el 70% arrojan los sistemas afectados, que requieren intervención a través de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, el programa de estilos de vida saludable, y las actividades de promoción y prevención.

Seguridad industrial

Las actividades de seguridad e higiene industrial desarrolladas en La Lotería del Cauca están encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo, por medio de la identificación de los factores de riesgo (actos y condiciones inseguras) y del estableciendo de programas de intervención sobre los mismos.

El COPASST, con el apoyo de la pasante SENA en SGSST, realizaron las respectivas inspecciones de puestos de trabajo, cuyo resultado fue mejorar la ventilación, conservar el distanciamiento social, entre cada puesto de trabajo, de acuerdo a la posición del funcionario en la silla y su escritorio, se detecto que personal necesitaba descansar pies, para mejorar la ergonomía, se revisaron los extintores y se cargaron cumpliendo con los requisitos legales vigentes.

Plan de emergencia

Se registraron las actividades del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 2021, se actualizó el plan de emergencia de la Lotería del Cauca, con la normatividad vigente, así mismo se realizó la capacitación a la brigada de emergencia y se las doto de los elementos necesarios para que den respuesta a una emergencia.

INDICADORES DEL SGSST

Indicador de Efectividad

El indicador corresponde a la lista de chequeo de los estándares mínimos considerados en la Resolución 0312 de 2019, numero de requisitos existentes/numero de requisitos mínimos.



Otro indicador es el porcentaje de evaluación de la ARL POSITIVA, frente a la revisión del cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.

Otro indicador es la ocurrencia de número de accidentes de trabajo, que será número de accidentes de trabajo/total funcionarios 100.

Los indicadores asociados a enfermedad laboral tienen como propósito principal generar evidencia sobre el comportamiento o la tendencia de las enfermedades laborales sobre la población trabajadora.

Uno de los indicadores en Seguridad y Salud en el Trabajo asociado a enfermedad es la incidencia, la cual corresponde al número de casos nuevos de enfermedad laboral en la población de trabajadores durante un periodo determinado.

Incidencia:

Para la vigencia 2021 la incidencia fue de 0, teniendo en cuenta que no fueron reportadas ni calificadas enfermedades de origen laboral por parte de colaboradores, EPS's y ARL.

Prevalencia:

No existe prevalencia de eventos, no se han presentado enfermedades de origen laboral.

Severidad:

No existe severidad, no se generaron ausentismos por incapacidad médica relacionados con los diagnósticos calificados de origen laboral.

Ausentismo por incapacidad médica 2021

En el año 2021, la dependencia que más días de incapacidad presentó fue la Oficina Comercial y Jurídica y Talento Humano, por causa de estrés laboral, enfermedades comunes y presuntas catastróficas.

De acuerdo con el diagnóstico por incapacidad médica en el 2019, se observa que la mayor proporción se presentó por parto único espontaneo con un 29% por dos licencias de maternidad con 252 días de incapacidad, seguido del diagnóstico por síndrome de Guillain Barre con un 21% con 180 días de incapacidad.

Investigaciones de accidentes de trabajo



En el 2021 la entidad no reportó accidentes de trabajo.

COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SST 2021

¿QUÉ SE COMUNICÓ? PARTICIPACIÓN	¿CÓMO SE COMUNICÓ?		CONSULTA
<p>Rendición de Cuentas del desempeño del SGSST Plan de trabajo anual de SST Convocatoria y conformación de los comités asociados al SGSST (COPASST, Comité de Convivencia Laboral) Resultados Actividades para el control de los riesgos prioritarios Recomendaciones emitidas en el concepto médico de los exámenes de ingreso y periódicos, Programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos Información correspondiente a los perfiles y funciones del cargo de acuerdo el profesiograma de la entidad, para la realización de exámenes médicos de ingreso y retiro</p>	<p>Reunión de Revisión por la Dirección; En reunión del COPASST; En reunión del CCL; Medios de comunicación de la entidad (correo electrónico) Chat Trabajo en casa. A través de presentación en reuniones de funcionarios. En reunión del COPASST Mediante capacitación Medios de comunicación de la entidad (correo electrónico) A través de comunicación escrita Correspondencia INTERNA</p>	<p>Autoreporte condiciones de salud Reporte de actos y condiciones inseguras Elecciones representantes de los Servidores Públicos ante el Comité de Convivencia Laboral - CCL (Cada dos años) Elecciones representantes de los Servidores Públicos ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST (Cada dos años) Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo Reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Exámenes médicos ocupacionales – Periódicos Brigadas de emergencias</p>	<p>F-GSST-22 "Autoreporte de condiciones de salud" Aplicativo Centro de Servicios Acta de elección y Resolución Interna "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y el COPASST de La Loteria del Cauca" "Informe condiciones de salud Soportes de capacitación "Control de Asistencia"</p>



VIGILADO Supersalud

CRONOGRAMA DEL SGSST PARA LA VIGENCIA 2022.

Se anexa cronograma.

Aprobó:

Plan SGSST aprobado en Acta No. 001 de fecha 27 de enero de 2022, del Comité de Desempeño Institucional.
Resolución Administrativa No. 0071 del 27 de enero de 2022.

Proyectó y elaboró: Nelly Mercedes Becerra Gómez, Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano 

