

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
SG-SST**

**INFORME FINAL DE LAS ACTIVIDADES MÁS RELEVANTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

EVE INÉS MESA DADIEGO
Profesional de Apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo

**UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
DICIEMBRE
2024**

INTRODUCCIÓN

En el medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar sus condiciones físicas y mentales. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Estos conjuntos de variables predefinen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se desarrolla esto se denomina condiciones de trabajo y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización del trabajo, que de no ser adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Igualmente, a nivel del trabajador en el desarrollo de sus actividades, se pueden presentar los actos inseguros, que pueden ocasionar a incidentes o accidentes de trabajo.

La Seguridad y salud en el Trabajo, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones de promoción y prevención en salud, controlando los riesgos, de manera que prevalezca el bienestar de la comunidad trabajadora y de esta manera mejorar la productividad de la institución.

La rendición de cuentas del Sistema de Gestión es una obligación consignada en el numeral 3 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, ítem 2.6.1:

“Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada”.

Por esta razón, a través de la rendición de cuentas y con el objetivo de informar los resultados obtenidos de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en la Universidad del Pacífico, se elabora un resumen de las actividades ejecutadas en la institución en el transcurso del presente año.

1. OBJETIVO

Informar a la alta dirección sobre el desarrollo y cumplimiento de las actividades planeadas y ejecutadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el año 2024.

2. GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024

Dando cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019, ítem 2.6.1 y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.8, ítem 3, el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Pacífico entre sus responsabilidades, debe realizar rendición de cuenta anual, elaborando un informe de gestión, donde se evidencien todas las actividades desarrolladas para el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2024.

MES	No.	CAPACITACIONES
ENERO	1	Socialización de plan de trabajo actividad dirigida a los comités.
	2	Socialización Buen uso de Elementos de Protección Personal – EPP.
	3	Responsabilidad legal en Seguridad y Salud, dirigido al Comité Paritario, Comité de Convivencia Laboral y Directivos.
	4	Inducción y reinducción de Seguridad y Salud en el Trabajo (contratistas).
	5	Sensibilización Covid 19 nueva variante(Ómicron x BB-2.86).
	6	Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	7	Hábitos de vida saludable.
	8	Socialización de Política y Responsabilidades en Seguridad y Salud.
FEBRERO	9	Socialización y Seguimiento a Casos Médicos.
	10	Riesgo psicosocial: Ansiedad, liderazgo.
	11	Acompañamiento a Trabajo en Alturas.
	12	Recomendaciones de Bioseguridad en Manipulación de Alimentos, para trabajadores de los kioskos.
	13	Comunicación Asertiva Actividad dirigida al COPASST.
	14	Inducción - Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.(docente)
	15	Inspecciones de Seguridad, Para miembros del COPASST.
	16	Actos y Condiciones Inseguras, Dirigido al COPASST.
MARZO	17	Inducción – Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.(administrativos y trabajadores oficiales).
	18	Responsabilidad legal en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST para personal administrativo.
	19	Identificación de accidentes dirigido al COPASST.
ABRIL	20	Inspecciones planeadas, con el fin de fortalecer el desempeño del COPASST en la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
	21	Riesgo psicosocial (Relaciones Saludables), actividad que se realiza pasando por los puestos de trabajo con el apoyo de la Psicóloga de la ARL Colmena.
	22	Prevención del Riesgo Publico, capacitación que se realiza a la vigilancia privada.
	23	Jornada de Conmemoración Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza sensibilización a la Comunidad Universitaria en prevención de riesgos, promoción y prevención en salud, temas: vacunación, cáncer, medicina del trabajo, trabajos en alturas, herramientas manuales y eléctricas, cuidado ambiental, salud bucal, riesgo psicosocial, riesgo cardiovascular, vacunación, Entre otras actividades de prevención.
	24	Manipulación y manejo de residuos sólidos.
	25	Manejo de extintores.
	26	Roles y responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo.
MAYO	27	Cuidados en el uso de guadañas e hidrolavadora.
	28	Inducción docentes.
	29	Hábitos de vida saludable(alimentación saludable).
	30	Riesgo Psicosocial (Manejo y gestión de las emociones).
	31	Día internacional sin tabaco (daños a la salud por consumo de tabaco).
	32	Riesgo psicosocial (atención personalizada área de bienestar universitario).
	33	Conmemoración día internacional del cáncer de próstata.
JUNIO	34	Sistema epidemiológico visual. (Campo visual, pausa activa, visual,

MES	No.	CAPACITACIONES
		recomendaciones laborales y extralaborales.
	35	Riesgo químico, para el personal que maneja estos insumos.(trabajadores oficiales y laboratorio)
	36	Etapas del proceso conciliatorio, dirigido al Comité de Convivencia
	37	Acoso laboral dirigida al Comité de Convivencia.
	38	Capacitación lúdico recreativa (Resetea tu mente, trabajo en equipo)
	39	Riesgo biomecánico.
JULIO	40	Sistema de comando de incidente, curso dirigido al personal de la brigada.(apoya cuerpo de bomberos y ARL colmena)
	41	Socialización de fichas de seguridad, con la manipulación de productos químicos
	42	Manejo del stress, activación de las hormonas de la felicidad.
	43	Cuidado de la visión
	44	Prevención de lesiones musculoesqueléticas.
	45	Relaciones familiares y activación de las hormonas de la felicidad.
	46	Socialización de fichas de Seguridad de productos químicos.
	47	Manejo de la ansiedad en momentos de cambios.
	48	Relaciones laborales, respecto, responsabilidad, clima laboral, trabajo en equipo capacitación que se realiza al personal de mantenimiento físico con el ánimo de mejorar el clima laboral.
	49	Reintegro laboral
	50	Cáncer de piel
	51	Cuidado de las manos
	52	Alimentación saludable
	53	Inducción de docentes
	54	Manejo de voz y expresión corporal
OCTUBRE	55	El arte de Ser (Riesgo psicosocial)
	56	Recomendaciones de riesgo Biomecánico
	57	Inducción a contratistas
	58	Curso teórico practico elaboración de comidas navideñas
	59	Riesgo eléctrico
	60	Capacitación de Autocuidado dirigido a funcionarios que sufrieron accidentes
	61	Recomendaciones de buen uso de sillas y descansa pies
DICIEMBRE	62	Inducción en seguridad y salud a contratistas

MES	N°	ACTIVIDADES
Enero	1	Acompañamiento al personal de mantenimiento en el proceso de limpieza de las estructuras físicas del campus Universitario.
	2	Elaboración del Plan de Trabajo para el año 2024.
	3	Reunión con el Comité Paritario de Seguridad y Salud y el comité de convivencia.
	4	Entrega de tapabocas para la prevención y mitigación de la nueva variante de COVID – 19 (Ómicron x BB-2.86).
	5	Visita de inspección a las obras que se encuentran en construcción: pintura de fachada, instalación de cielo falso y cancha sintética.
	6	Acompañamiento control de abejas por parte del Establecimiento Publico Ambiental (EPA).
	7	Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo al área de Bienestar Universitario .
	8	Acompañamiento para certificación del curso trabajos seguros en alturas.
Febrero	9	Inspección de kioscos de venta y entrega de comida en el campus Universitario.
	10	Inspección de botiquines y camillas.
	11	Inspección de puestos de trabajo y verificación del estado de las sillas y escritorios, actividad que se realizó con el ánimo de evidenciar la necesidad de comprar y mejorar los puestos de trabajo para disminución del riesgo Biomecánico.
	12	Reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
	13	Seguimiento a restricciones médicas.
	14	Acompañamiento y recomendaciones de Seguridad y Salud a Contratistas de obras.
	15	Se da inicio a inspección Ergonómica de puestos de trabajo en compañía de fisioterapeuta de la ARL Colmena, con el ánimo de dejar recomendaciones y mejorar condiciones ergonómicas de trabajo y salud.
	16	Entrega de tapabocas.
	17	Inspección de laboratorios del Campus Universitario, se envía informe con el ánimo que se mejoren estos espacios.
	18	Inspección de extintores de emergencias.
	19	Certificación del curso trabajos seguros en alturas
MARZO	20	Recomendaciones de buen parqueo.
	21	Mediciones de Higiene y Seguridad Industrial (Luxometría se tomaron 100 muestras en las diferentes dependencias y sedes),se envió informe
	22	Reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
ABRIL	23	Práctica en madejo adecuado de extintores a personal administrativo y trabajadores oficiales.
	24	Reunión del COPASST con la participación de la doctora María Livis Riascos, para la socialización de actividades.

MES	N°	ACTIVIDADES
	25	Conmemoración del día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza jornada SST, la cual se realizó con el apoyo de la Secretaría de Salud Distrital, ARL Colmena y la Caja de Compensación Comfenalco Valle; actividad que se desarrolló con los siguientes programas: Salud en el ámbito laboral, salud mental, salud en poblaciones étnicas, salud bucodental, Primera infancia y adolescencia, Plan ampliado de inmunización (vacunación), Sexualidad, Derechos Sexuales y Reproductivos, Enfermedades crónicas, Envejecimiento y vejez, Herramientas manuales y eléctricas, Brigada de emergencias, Elementos de protección personal, Enfermedades laborales y Pausas activas.
	26	Actividad pedagógica uso adecuado de parqueadero de Carro y motos.
	27	Entrega de elementos de Protección Personal.
	28	Pausas activas
MAYO	29	Reunión y capacitación para el Copasst. (incidentes y accidentes de trabajo)
	30	Campaña de riesgo vial con el acompañamiento Secretaria de Transito y la (ANI).
	31	Conmemoración día mundial sin tabaco.
JUNIO	32	Entrega de elementos de protección personal.
	33	Inspección de seguridad sede académica ciudadela Colpuertos.
JULIO	34	Acompañamiento al lavado de tanques de recolección de aguas lluvia
	35	Solicitud de constancia de la disposición final de los residuos biológicos y/o peligrosos y el mantenimiento de equipos de cómputos.
	36	Acompañamiento a la recarga e instalación de extintores.
AGOSTO	37	Taller teórico practico, cuidado visual e higiene visual.
	38	Inspección ergonómica y prevención de lecciones musculoesqueléticas.
	39	Seguimiento y verificación a la fumigación de espacios comunes y puestos de trabajo.
	40	Trabajos seguros en altura (autorización y acompañamiento).
	41	Taller manejo de la ansiedad en momentos de cambios.(Riesgo psicosocial)
	42	Análisis biomecánico de puesto de trabajo.
SEPTIEMBRE	43	Inspección Riesgo eléctrico
	44	Pausa activa tema: Condiciones inseguras y Comunicación asertiva.
	45	Masajes relajantes con silla ergonómica.
	46	Reunión comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
OCTUBRE	47	Simulacro nacional de respuesta a emergencia, evacuación por sismo.
	48	Elaboración de trajes con residuos sólidos (Actividad que se realiza para fortalecer el trabajo en equipo).
	49	Inspección de riesgo Biomecánico
	50	Pausa Activa (Cuidemos la Salud mental)

MES	N°	ACTIVIDADES
NOVIEMBRE	51	Reporte y acompañamiento de accidentes de trabajo (2)
	52	Participación en el encuentro de Brigadas de Sociedad Portuaria.
	53	Inspección y recomendaciones del buen parqueo de motos.
	54	Inspección de salones de clases
	55	Entrega de sillas y descansa pies
DICIEMBRE	56	Acompañamiento a proceso de contratación para la aplicación batería de riesgo Psicosocial
	57	Aplicación de la bacteria del riesgo psicosocial
	58	Rendición sobre el desempeño con los miembros de los grupos colaborativos del SGSST
	59	



TRABAJO EN EQUIPO



INDUCCION DOCENTES



INDUCCION A CONTRATISTAS

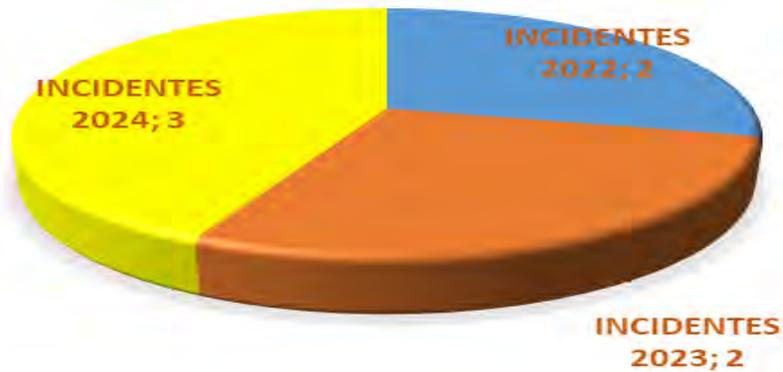


3. Informe de Incidente y Accidente de Trabajo

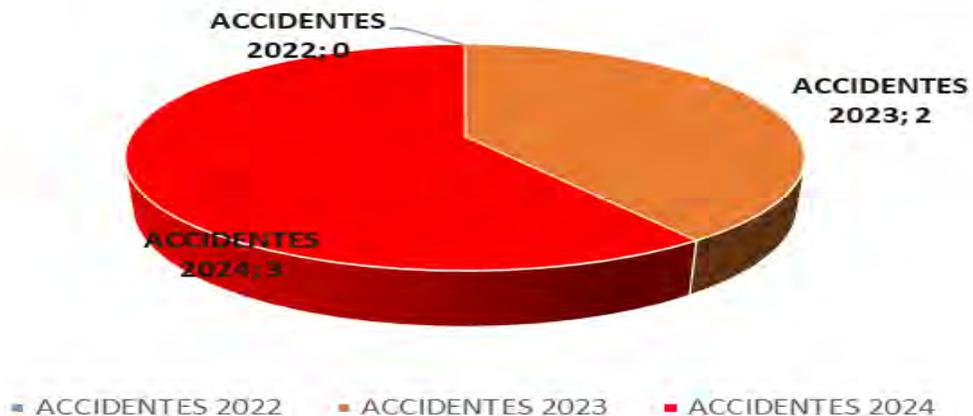
Durante el año 2024, se presentaron 3 incidentes de trabajo, 3 accidentes, no se han reportado enfermedades laborales.

DESCRIPCIÓN	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	TOTAL
Incidentes de trabajo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	3
Accidentes de trabajo	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3
Enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

COMPARATIVO DE INCIDENTES AÑOS 2022 A 2024



COMPARATIVO DE ACCIDENTES AÑOS 2022 a 2024

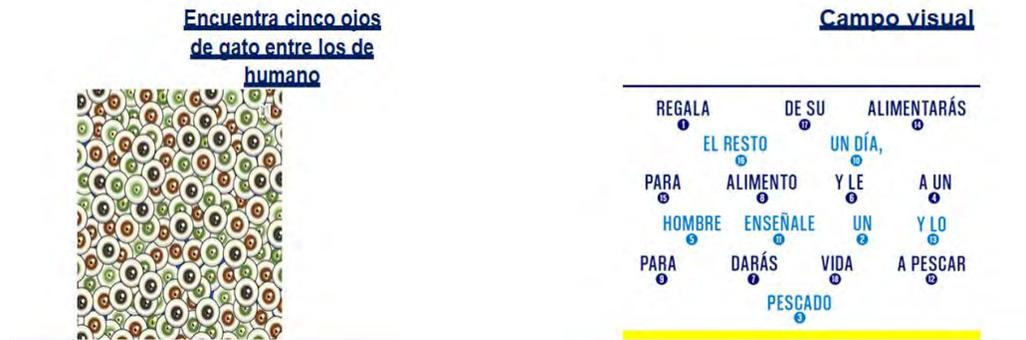


4. SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICOS

SVE VISUAL

Se brindó sensibilización en el sistema de vigilancia epidemiológica visual (SVE VISUAL), se manifiesta las patologías más común de origen visual, y se dan hábitos de higiene visual, autocuidado visual como: pausas activas visuales intra y extra laboral, distanciamiento visual durante trabajo en el computador, el uso adecuado de las gafas y mantenimiento, la importancia de la optometría como examen periódico ocupacional, asistir a controles con oftalmología según manejo de EPS y se explican los alimentos saludables para la salud visual.

Se realizó taller de campo visual y recomendaciones generales de autocuidado.



En el taller participaron **66 trabajadores** de las diferentes áreas de la empresa, apoyándonos en nuestro modelo de trabajo y recomendaciones en **AUTOCUIDADO, AUTOCONCIENCIA Y AUTOSEGURIDAD**.

SVE CARDIOVASCULAR

Se brindó sensibilización en el sistema de vigilancia epidemiológica cardiovascular (SVE CVR), manifestando a los trabajadores los factores de riesgo como obesidad, diabetes, fumar, colesterol e hipertensión, enfermedades cardiovasculares (IAM – ACV ISQUEMICO Y HEMORRAGICO), se explican signos y síntomas relacionados a cada factor de riesgo, alimentación saludable, actividad física, la importancia de asistir a control en su EPS con médico general para toma de presión, IMC, y laboratorios asociados a riesgo cardiovascular.

Se asesoró y sugirió recomendaciones para evitar este daño Cardiovascular.

También se brindó apoyo en la semana de la salud, con promoción y prevención el día internacional de la SST con énfasis en medicina preventiva laboral, psicológica y fisioterapeuta en riesgo cardiovascular.

En la sensibilización participaron **68 trabajadores** de las diferentes áreas de la empresa, apoyándonos en nuestro modelo de trabajo y recomendaciones en **AUTOCUIDADO, AUTOCONCIENCIA Y AUTOSEGURIDAD.**



ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Actualmente trabajamos en taller nutricional, dando a conocer la temática de alimentación saludable (plato saludable), nutrientes específicos para nuestro consumo diario como proteínas, vegetales, minerales, carbohidratos, etc. Con el fin de mejorar riesgos metabólicos.

En la sensibilización participaron **42 trabajadores** de las diferentes áreas de la empresa, apoyándonos en nuestro modelo de trabajo y recomendaciones.



En el área de División de Desarrollo de Personal, se realizaron actividades como: Asesorías en Enfermedad Laboral, Accidente de Trabajo, Enfermedad común y post incapacidad, se explicó la importancia de realizar un buen seguimiento a las incapacidades, y el objetivo como empresa de tener claridad en la trazabilidad con los reportes a todas las entidades pertinentes según marco legal.



Sistema de vigilancia psicosocial.

De acuerdo, a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la Universidad del Pacífico, el riesgo psicosocial hace parte de uno de los riesgos prioritario de la organización por esta razón y por recomendaciones de la psicóloga de la ARL, se realizan diferentes acciones e intervenciones para la mitigación del riesgo Psicosocial, realizando talleres grupales que permitieron abordar temas como: Manejo de la ansiedad en momentos de cambio, resetea tu mente, salud mental, trabajo en equipo, resolución de conflictos, autoestima, relaciones interpersonales y familiares, proyectó de vida entre otros Temas que van relacionados con los dominios de los factores intralaborales y extralaborales.

- Valoración del Riesgo Psicosocial de toda la población trabajadora, mediante el instrumento e la Batería de Riesgo Psicosocial, tal como lo establecer la Resolución 2764 del 2022, para medir, intervenir y mitigar efectos en la salud mental de los trabajadores.

Es importante revisar la carga laboral, los horarios, etc. La oportunidad de proponer actividades que favorezcan el ajuste entre el trabajador y el perfil del cargo en términos motivacionales, actitudinales y de competencias personales y laborales, las cuales permiten mejorar la salud emocional y mental y por ende mayor productividad. Es importante generar espacios que brinden asistencia al trabajador en: Actividades de información, Actividades de orientación, Consejería, Asistencia psicosocial, Asesoría en temas específicos (financieros y legales, familiares, relacionales).

- La dinámica interna de la organización observada desde las intervenciones por área en la Evaluación del Riesgo Psicosocial a nivel INTRALABORAL, EXTRALABORAL e INDIVIDUAL, evidencian una organización, que debe fortalecer las áreas de gestión humana, gerenciar y generar estrategias que propendan al bienestar de los colaboradores. Tener en cuenta a las personas, conocerlas y tratarlas desde la individualidad, lo cual permite que ante situaciones que se presenten que generen percepciones individuales y colectivas de ESTRÉS LABORAL sean detectadas a tiempo y se puedan diseñar e implementar las estrategias necesarias para su resolución.

De acuerdo, a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la Universidad del Pacífico, el riesgo psicosocial hace parte de uno de los riesgos prioritario de la organización por esta razón y por recomendaciones de la psicóloga de la ARL, se realizan diferentes acciones e intervenciones para la mitigación del riesgo Psicosocial, realizando talleres grupales que permitieron abordar temas como: Manejo de la ansiedad en momentos de cambio, resetea tu mente, salud mental, trabajo en equipo, resolución de conflictos, autoestima, relaciones interpersonales y familiares, proyectó de vida entre otros Temas que van relacionados con los dominios de los factores intralaborales y extralaborales.

- Valoración del Riesgo Psicosocial de toda la población trabajadora, mediante el instrumento e la Batería de Riesgo Psicosocial, tal como lo establecer la Resolución 2764 del 2022, para medir, intervenir y mitigar efectos en la salud mental de los trabajadores.

Es importante revisar la carga laboral, los horarios, etc. La oportunidad de proponer actividades que favorezcan el ajuste entre el trabajador y el perfil del cargo en términos motivacionales, actitudinales y de competencias personales y laborales, las cuales permiten mejorar la salud emocional y mental y por ende mayor productividad. Es importante generar espacios que

brinden asistencia al trabajador en: Actividades de información, Actividades de orientación, Consejería, Asistencia psicosocial, Asesoría en temas específicos (financieros y legales, familiares, relacionales).

- La dinámica interna de la organización observada desde las intervenciones por área en la Evaluación del Riesgo Psicosocial a nivel INTRALABORAL, EXTRALABORAL e INDIVIDUAL, evidencian una organización, que debe fortalecer las áreas de gestión humana, gerencia y generar estrategias que propendan al bienestar de los colaboradores. Tener en cuenta a las personas, conocerlas y tratarlas desde la individualidad, lo cual permite que ante situaciones que se presenten que generen percepciones individuales y colectivas de ESTRÉS LABORAL sean detectadas a tiempo y se puedan diseñar e implementar las estrategias necesarias para su resolución.
- Entrenamiento en liderazgo transformacional, con énfasis en Planeación, comunicación y como realizar acompañamiento a los colaboradores.
- Técnicas de retroalimentación impecable.
- Entrenamiento en equipos colaborativos de trabajo y relaciones interpersonales; Tiempo de entrenamiento mínimo de 16 horas con indicadores de impacto.
- Entrenamiento en herramientas para afrontar el estrés mínimo 8 horas y con indicadores de impacto.
- Seguimiento a los motivos de ausentismo e incapacidad.
- Realizar exámenes periódicos ocupacionales con énfasis psicosocial. Desarrollar acciones para la promoción de la salud mental que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores.
- Promover la práctica deportiva y lúdica dentro de los programas de bienestar establecidos por la empresa.
- Fortalecer el salario emocional a través de espacios de exaltación y reconocimiento al trabajador cuando obtiene logros significativos o acciones extraordinarias en función del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Durante el año 2024, se intervinieron de manera individual 57 funcionarios de las siguientes dependencias: Biblioteca, Proyección Social, Bienestar Universitario de los cuales algunas situaciones laborales y otras extras laborales.

Un entorno de trabajo negativo, provoca enfermedades físicas y mentales. Es de aclarar que todas las acciones que se promuevan para mejorar la salud mental en el entorno de trabajo, benefician la salud de los colaboradores y mejoran la productividad.

Durante el ejercicio de los talleres, se evidenció la necesidad de crear conciencia en todos y cada uno de los funcionarios de las diferentes dependencias en: Autocuidado Emocional, Resolución de conflictos con el objetivo de llegar a ser generadores de relaciones y espacios saludables, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Desde la ley 1616 de 2013 y la Resolución 4886 del 2018, se establece la salud mental como derecho fundamental y un tema de salud pública prioritario. También establece que el Estado debe garantizar la atención integral en salud mental.... Entre sus disposiciones, se encuentran:
 - ✚ Las ARL deben promover y prevenir la salud mental de los trabajadores, y garantizar que las empresas afiliadas monitoreen los factores de riesgo psicosocial.
 - ✚ Los prestadores de servicios de salud deben garantizar que el equipo de atención pre hospitalaria cuente con el entrenamiento necesario para atender a pacientes con trastornos mentales.

Norma que también acobija al empleador sea público o privado, de cualquier sector económico, quienes deben monitorear de forma permanente el Riesgo Psicosocial en las organizaciones a través de sus programas en salud Mental y las intervenciones en Riesgo Psicosocial tanto individuales como grupales de manera continua y prioritaria. También el Decreto 1072 establece que la empresa debe disponer de manera general la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales.

2. En ese orden de ideas, se insiste con un gran énfasis la importancia y la necesidad de participación del equipo de líderes de las diferentes áreas sin excusa alguna en todos y cada uno de los procesos psicosociales de las actividades programadas desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Pues son ellos quienes deben abanderar con el ejemplo la disposición a mantener y salvaguardar la salud integral de sus colaboradores y suyas.

Como sistema organizacional no debe existir un bloqueo por parte de una de las ruedas de dichos sistemas, representado en los líderes, porque entonces el sistema colapsa o deja de funcionar.

Los jefes y directivos son empleados y como empleados se empoderan de manera individual de su salud mental, pero como líderes de un sistema son responsables de la dinámica de contexto de salud mental que la organización propicie y no es posible generar una dinámica de salud mental donde no se hace como líder un gestor responsable de ese contexto, no te involucras, no entiendes que está pasando; pues no están recibiendo la misma información que están recibiendo sus colaboradores y al final el discurso del líder es mucho más impactante porque es una cabeza visible dentro del sistema y si con su discurso, con sus prácticas, con sus comportamientos no da cuenta del empoderamiento y de la conciencia que tiene la organización para crear ese contexto, pues por mucho que el trabajador lo trata de hacer de manera individual no va a poder contra el sistema.

Una parte del riesgo psicosocial es el trabajo en las personas para su empoderamiento, para su conciencia de salud mental y el hacerse responsable de esa salud mental de carácter individual; pero, la otra parte del riesgo psicosocial están los sistemas organizacionales y esos sistemas tienen procesos, pero tienen líderes de ese proceso, personas que son visibles dentro del sistema y que deben hacerse responsable dentro de ese contexto. Si eso no pasa, no hay un real cambio, ni transformación en tema de salud mental y al final, la salud mental como parte integral de la salud del trabajador es responsabilidad primaria en términos legales de la organización.

3. Realización de actividades lúdicas – recreativas por fuera del espacio laboral, que permita integración y esparcimiento enfocado a la concientización de Autocuidado emocional.
4. Correspondiente a las demandas emocionales, se recomienda capacitar en gestión de emociones para el manejo de clientes difíciles (clientes internos o externos).
5. Para las demandas de la jornada de trabajo, realizar pausas activas lúdicas que permitan recuperar energía durante la jornada laboral y se sugiere revisar actividades que se puedan disminuir los pasos de la tarea.

Nota: Las recomendaciones son sugerencias y depende de la empresa su implementación, así mismo se podrán considerar otras propuestas que permitan alcanzar el objetivo de disminuir los factores de riesgo.

- Entrenamiento en liderazgo transformacional, con énfasis en Planeación, comunicación y como realizar acompañamiento a los colaboradores.
- Técnicas de retroalimentación impecable.
- Entrenamiento en equipos colaborativos de trabajo y relaciones interpersonales; Tiempo de entrenamiento mínimo de 16 horas con indicadores de impacto.

- Entrenamiento en herramientas para afrontar el estrés mínimo 8 horas y con indicadores de impacto.
- Seguimiento a los motivos de ausentismo e incapacidad.
- Realizar exámenes periódicos ocupacionales con énfasis psicosocial. Desarrollar acciones para la promoción de la salud mental que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores.
- Promover la práctica deportiva y lúdica dentro de los programas de bienestar establecidos por la empresa.
- Fortalecer el salario emocional a través de espacios de exaltación y reconocimiento al trabajador cuando obtiene logros significativos o acciones extraordinarias en función del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Durante el año 2024, se intervinieron de manera individual 57 funcionarios de las siguientes dependencias: Biblioteca, Proyección Social, Bienestar Universitario de los cuales algunas situaciones laborales y otras extras laborales.

Un entorno de trabajo negativo, provoca enfermedades físicas y mentales. Es de aclarar que todas las acciones que se promuevan para mejorar la salud mental en el entorno de trabajo, benefician la salud de los colaboradores y mejoran la productividad.

Durante el ejercicio de los talleres, se evidenció la necesidad de crear conciencia en todos y cada uno de los funcionarios de las diferentes dependencias en: Autocuidado Emocional, Resolución de conflictos con el objetivo de llegar a ser generadores de relaciones y espacios saludables, teniendo en cuenta lo siguiente:

6. Desde la ley 1616 de 2013 y la Resolución 4886 del 2018, se establece la salud mental como derecho fundamental y un tema de salud pública prioritario. También establece que el Estado debe garantizar la atención integral en salud mental.... Entre sus disposiciones, se encuentran:
 - ✚ Las ARL deben promover y prevenir la salud mental de los trabajadores, y garantizar que las empresas afiliadas monitoreen los factores de riesgo psicosocial.
 - ✚ Los prestadores de servicios de salud deben garantizar que el equipo de atención pre hospitalaria cuente con el entrenamiento necesario para atender a pacientes con trastornos mentales.

Norma que también acobija al empleador sea público o privado, de cualquier sector económico, quienes deben monitorear de forma permanente el Riesgo Psicosocial en las organizaciones a través de sus programas en salud Mental y las intervenciones en Riesgo Psicosocial tanto individuales como grupales de manera continua y prioritaria. También el Decreto 1072 establece que la empresa debe disponer de manera general la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales.

7. En ese orden de ideas, se insiste con un gran énfasis la importancia y la necesidad de participación del equipo de líderes de las diferentes áreas sin excusa alguna en todos y cada uno de los procesos psicosociales de las actividades programadas desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Pues son ellos quienes deben abanderar con el ejemplo la disposición a mantener y salvaguardar la salud integral de sus colaboradores y suyas.

Como sistema organizacional no debe existir un bloqueo por parte de una las ruedas de dichos sistemas, representado en los líderes, porque entonces el sistema colapsa o deja de funcionar.

Los jefes y directivos son empleados y como empleados se empoderan de manera individual de

su salud mental, pero como líderes de un sistema son responsables de la dinámica de contexto de salud mental que la organización propicie y no es posible generar una dinámica de salud mental donde no se hace como líder un gestor responsable de ese contexto, no te involucras, no entiendes que está pasando; pues no están recibiendo la misma información que están recibiendo sus colaboradores y al final el discurso del líder es mucho más impactante porque es una cabeza visible dentro del sistema y si con su discurso, con sus prácticas, con sus comportamientos no da cuenta del empoderamiento y de la conciencia que tiene la organización para crear ese contexto, pues por mucho que el trabajador lo trata de hacer de manera individual no va a poder contra el sistema.

Una parte del riesgo psicosocial es el trabajo en las personas para su empoderamiento, para su conciencia de salud mental y el hacerse responsable de esa salud mental de carácter individual; pero, la otra parte del riesgo psicosocial están los sistemas organizacionales y esos sistemas tiene procesos, pero tienen líderes de ese proceso, personas que son visibles dentro del sistema y que deben hacerse responsable dentro de ese contexto. Si eso no pasa, no hay un real cambio, ni transformación en tema de salud mental y al final, la salud mental como parte integral de la salud del trabajador es responsabilidad primaria en términos legales de la organización.

8. Realización de actividades lúdicas – recreativas por fuera del espacio laboral, que permita integración y esparcimiento enfocado a la concientización de Autocuidado emocional.
9. Correspondiente a las demandas emocionales, se recomienda capacitar en gestión de emociones para el manejo de clientes difíciles (clientes internos o externos).
10. Para las demandas de la jornada de trabajo, realizar pausas activas lúdicas que permitan recuperar energía durante la jornada laboral y se sugiere revisar actividades que se puedan disminuir los pasos de la tarea.

Nota: Las recomendaciones son sugerencias y depende de la empresa su implementación, así mismo se podrán considerar otras propuestas que permitan alcanzar el objetivo de disminuir los factores de riesgo.

Riesgo psicosocial





Aplicación de la batería de riesgo Psicosocial





4. RIESGO BIOMECÁNICO

Ergonomía

El propósito de la ergonomía es reducir el estrés y eliminar las lesiones y trastornos asociados al uso excesivo de los músculos, a la mala postura y a las tareas repetidas. Esto se logra mediante el diseño de tareas, espacios de trabajo, controles, arreglos, herramientas, iluminación y equipo que se ajuste a las capacidades y limitaciones físicas del empleado.

Basado en el principio de la ERGONOMIA se desarrollaron inspecciones de puesto de trabajo y actividades enfocadas a la prevención del riesgo biomecánico que permiten tomar acciones para disminuir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, algunas de ellas provenientes de la inadecuada organización de puestos de trabajo.

Recomendaciones de riesgo biomecánico

- Continuar realizando pausas activas al menos cada dos (2) horas durante dos (2) a cinco (5) minutos, que alternen estiramientos, ejercicios de flexibilidad y de relajación tanto a nivel corporal como a nivel visual.
- Reubicar los puestos de trabajo que se encuentran en los pasillos.
- Dejar en el sitio o superficie de trabajo únicamente los materiales y/o elementos necesarios para el desarrollo de las tareas.
- Incluir en el programa de mantenimiento periódico preventivo y correctivo todo el mobiliario del área.

- Controlar la temperatura de los aires acondicionados, ya que, en algunas oficinas, crean discomfort en el personal.
- Realizar mejoras en (pisos irregulares, almacenamiento, archivos, cables) entre otros que permitan la disminución del riesgo locativo, que se encuentra presente en algunas áreas.
- Seguir fomentando la cultura del autocuidado y fortalecer la cultura preventiva a través de la participación de las diferentes actividades que se realizan para la prevención del riesgo biomecánico.

Jornada anti stress con silla ergonómica



Semana de la seguridad y salud en el trabajo





Pausas activas



Capacitaciones – sensibilización del riesgo biomecánico



Inspección de puestos de Trabajo



Seguimiento a implementación de recomendaciones médico - laborales



Entrega y socialización de rutinario de pausas activas



Recomendaciones de buen uso de sillas y descansa pies



INSPECCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2024

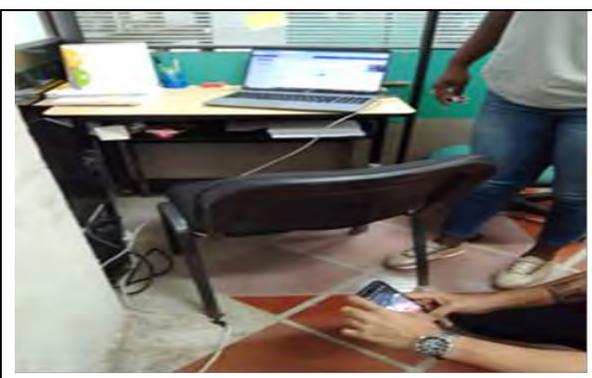
Recomendaciones de Riesgo eléctrico

Se deben adelantar planes de acción que respondan a los requerimientos técnicos solicitados, para la prevención del riesgo eléctrico:

1. Verificar equilibrio de cargas eléctricas.
2. Compilar los manuales de operación de máquinas, equipos y herramientas.
3. Elaborar las fichas técnicas.
4. Elaborar listas de chequeo.
5. Elaborar el manual de mantenimiento eléctrico de la empresa.
6. Realizar las etapas de mantenimiento correctivo y preventivo para máquinas y equipos, de

acuerdo con el manual de mantenimiento.

7. Elaborar los protocolos de seguridad para el manejo de máquinas y equipos.
8. Diseñar procedimientos seguros para las operaciones del área de mantenimiento con máquinas, equipos y herramientas.
9. Realizar las mediciones de las líneas de tierra de la Universidad.
10. Actualizar estudio de requerimientos de equipo extintor apropiado.
11. Realizar capacitación y dotar al área de mantenimiento con equipo para bloqueo y etiquetado.
12. Se recomienda capacitar sobre los requisitos legales en materia de seguridad eléctrica a personal administrativo, operativo, COPASST, Brigada de emergencias temas relacionados con criterios de prevención y protección de accidentes de origen eléctrico, RETIE, Código eléctrico colombiano, Resolución 2400 de 1979 y Resolución 5018 de 2019 Min trabajo.
13. Implementar esquema de orden de trabajo para garantizar calidad de mantenimiento y operaciones seguras.



Socialización Inspección de riesgo eléctrico



Gráfica Comportamiento Niveles De Iluminación.



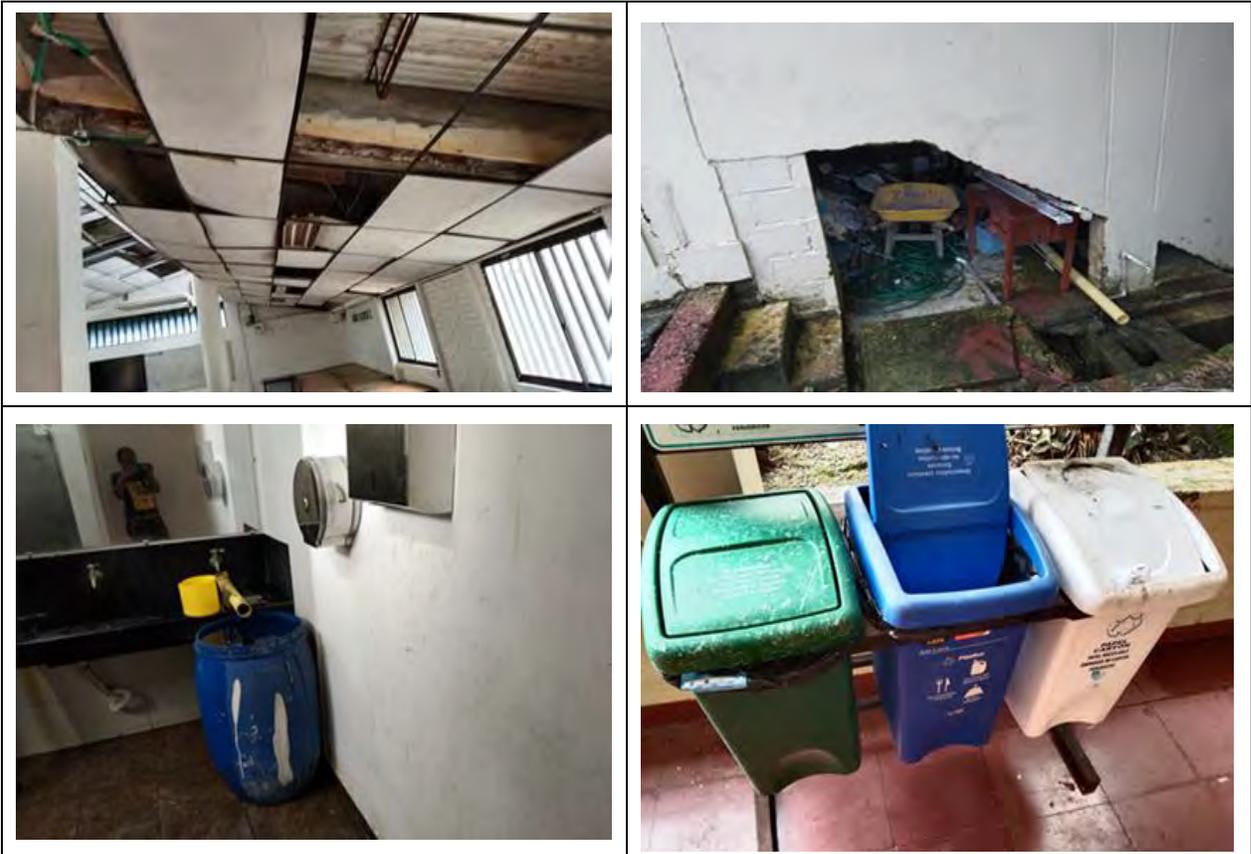
Niveles de iluminación bajos: 66 de los 100 puestos de trabajo evaluados presentan niveles de iluminación bajos según lo establecido por el reglamento técnico de iluminación y alumbrado público (RETILAP)

Niveles de iluminación adecuados: 30 de los 100 puestos de trabajo evaluados presentan niveles de iluminación adecuados según lo establecido por el reglamento técnico de iluminación y alumbrado público (RETILAP)

Niveles de iluminación superior: 4 de los 100 puestos de trabajo evaluados presentan niveles de iluminación superior según lo establecido por el reglamento técnico de iluminación y alumbrado público (RETILAP)

Inspección de Infraestructura





8. ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL – EPP

Dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24, ítem 5 y la Resolución 0312 de 2019, ítem 4.2.6, diariamente de acuerdo a las actividades y riesgos, se hace entrega de Elementos de Protección Personal – EPP.

Entrega de Elementos de Protección Personal





5. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

Dando cumplimiento a la normatividad vigente: Decreto 1072 de 2015 y Resolución 2013 de 1986, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, se reunió las veces que fue necesario, elaboraron las actas de manera mensual y se verificó que todas las actas se encuentran firmadas.

Durante el año 2024, se realizaron las 12 reuniones programadas, dando así cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986, artículo 7.



6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - CCL

Dando cumplimiento a la normatividad vigente: Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1356 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral - CCL, se reunió ordinariamente cada tres (3 meses) y de manera extraordinaria, para intervención de casos, elaboraron las actas y se verificó que todas las actas se encuentran firmadas.





INFORME DE GESTIÓN

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Brigada de emergencia

Las brigadas tienen como objetivo identificar, evaluar, prevenir y controlar condiciones de riesgo para disminuir la pérdida de vidas y bienes.

Dando cumplimiento a estos objetivos durante el año 2024, se realizaron diferentes actividades y entrenamientos para el fortalecimiento de la brigada. se dio inicio al curso certificado, brigada avanzada la cual se realiza con el apoyo de la ARL colmena, pendiente continuar con la formación en el próximo año 2025.





INFORME DE GESTIÓN

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Simulacro de evacuación nacional





INFORME DE GESTIÓN

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Trabajos seguros en alturas

Dando cumplimiento a la Resolución 4272 del 2021, se autorizaron permisos para trabajos seguros en alturas pendiente para el próximo año toma de exámenes médicos y formación teórica practica (reentrenamiento) para los funcionarios que realizan estas actividades.



Inspección y recomendaciones del buen parqueo de motos



	INFORME DE GESTIÓN
	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Evaluación de Estándares Mínimos De Colmena ARL



NIT: 800226375-3
Línea Efectiva: 018000-9-39667



Colmena Seguros CER-165.580

Certifica que la empresa UNIVERSIDAD DEL PACIFICO identificada con NIT 835000300 afiliada a la Administradora de Riesgos Laborales, realizó la autoevaluación de su SG-SST en la fecha 19/12/2024 conforme a la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019, la cual arroja un resultado total de 100 %:

CICLO	ESTÁNDAR	CALIFICACIÓN
Planear	Recursos	100 %
	Gestión Integral	100 %
Hacer	Gestión de la salud	100 %
	Gestión de Peligros y Riesgos	100 %
	Gestión de Amenazas	100 %
Verificar	Verificación del SGSST	100 %
Actuar	Mejoramiento	100 %
TOTAL		100 %

La presente certificación se expide a solicitud de la empresa a 19/12/2024

Cualquier inquietud adicional ponemos a su disposición a nuestra Línea Efectiva 401 04 47 en Bogotá y 018000 9 19 667 en el resto del país.

Colmena Seguros comprometida con la información requerida para el adecuado desarrollo de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Atentamente,

Gerente Prestación de Servicios de Prevención
Colmena Seguros

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Seguros S.A

Pendiente: Realizar Autoevaluación de Estándares Mínimos del Ministerio, la página no está habilitada.

Elaboró: Eve Inés Mesa Dadiego Profesional de apoyo Seguridad y Salud en el Trabajo	Recibió: María Livis Riascos Jefe División de Desarrollo de Personal
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

Continuaremos contribuyendo en la creación de un mundo laboral en el que se valore, se fomente y se proteja la salud física y mental.