

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| <br><small>Instituto de la Juventud, el Deporte<br/>y la Recreación de Bucaramanga</small> | <b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>REVISION POR LA ALTA DIRECCION</b>     | <b>VERSIÓN:</b> |
|   |   | <b>FECHA:</b>   |

|                      |                                 |   |
|----------------------|---------------------------------|---|
| <b>FECHA:</b>        | 26/12/2023                      |   |
| <b>PARTICIPANTES</b> | <b>NOMBRE</b>                   | <b>CARGO</b>                              |
|                      | SILVIA NATHALIA NIÑO VILLAMIZAR | DIRECTORA                                 |
|                      | TATIANA MARCELA PALENCIA        | SUBDIRECTORA ADMIN Y FINANCIERA (COPASST) |
|                      | ESLENDY TRIGOS PEREZ            | CONTRATISTA GETH SST                      |

### REVISION DE INFORMACIÓN DEL SG SST

|   |
|---|
| <b>1. Revisión Cumplimiento del plan de trabajo anual</b>   |
| Se dio cumplimiento al 100% de las actividades planteadas para el año 2023, de conformidad con el Plan anual de SST 2023  |
| <b>2. Revisar ejecución de Presupuesto asignado al SG SST</b>   |
| Se dio cumplimiento a procesos Contractuales para realización de EMO's Periódicos, y compra de Mobiliario ergonómico para dotar los puestos de trabajo de funcionarios conforme a necesidades establecidas en la inspección de puestos de trabajo realizados por POSITIVA.  |
| <b>3. Revisar necesidades de cambios en el SG SST</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se necesita revisar ajuste de actividad económica en ARL de conformidad con actividad del RUT, conforme al Decreto 768 de 2022. (Solicitar Reclasificación con ARL, para verificar si se continua con asignación en diferentes niveles de Riesgo a Contratistas o si se unifica a un Riesgo más alto dependiendo de la Clasificación que asigne la ARL como Actividad Principal)</li> <li>2. Se realizó Procedimiento de afiliación ARL de Contratistas, el cual debe ser ajustado si se realiza la Reclasificación.</li> <li>3. Se realizó ajuste de Política y Objetivos de SST, de acuerdo a las recomendaciones de ARL Colmena en Auditoria de dic 2022. (Esta política debe ser sacada con acto administrativo en el 2024)</li> <li>4. Se realizó guía para Reporte e Investigación de AT.</li> <li>5. Se generaron actas de Reintegro para Contratistas que tuvieron AT con incapacidades mayores a 15 días (Se debe generar procedimiento de Rehabilitación de conformidad a normatividad vigente).</li> <li>6. Revisar Documento con indicadores y ajustarlo a realidad.</li> <li>7. Revisar Documento de Ausentismo por Incapacidad y ajustar con IBC 2024.</li> </ol> |
| <b>4. Revisar Acciones de seguimiento de revisiones por la dirección previas</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe tener a la mano la documentación relacionada con Accidente de Transito de Contratista ANGEL VIRGILIO RODRIGUEZ PEÑA, ya que se encuentra en proceso de Calificación con la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y Colpensiones.</li> <li>• Se debe tener a la mano información de Accidente de Contratista JOEGE ARMANDO GALVIS, ya que se realizó Reporte Extemporáneo y probablemente el Ministerio de Trabajo haga revisión de cumplimiento en año 2024.</li> <li>• Se debe dar seguimiento a personal de planta Sintomático (Entre estos Nohemí García- Yaneth Vázquez- Maribel Barón) con DME, y realizar Implementación y/o nuevo diseño de PVE.</li> <li>• Solicitar levante de Planos de evacuación de los diferentes escenarios, en especial los Recreodeportivos.</li> </ul>  |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| <br><small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | <b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>REVISION POR LA ALTA DIRECCION</b>     | <b>VERSIÓN:</b> |
|   |   | <b>FECHA:</b>   |

|   |
|---|
| <b>5. Resultados de Auditorias</b>  |
| Se obtuvo 95% de cumplimiento de estándares mínimos en auditoria realizada el 21 de diciembre de 2023, por parte de ARL POSITIVA.   |
| <b>6. Resultados de indicadores</b>   |
| Autodiagnóstico Estándares Mínimos= 95%<br>Plan de trabajo Anual= 100%<br>Plan de Capacitaciones= 100%<br>Intervención de Peligros= 100%<br>Evaluación de las condiciones de Salud= 100%<br>Acciones correctivas y preventivas= 92%<br>Cronograma de mediciones ambientales ocupacionales=100%<br>Desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológica en Salud y riesgos priorizados= 92%<br>Reporte e Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales= 100%<br>Estadística de Enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad= 100%<br>Ejecución del Plan de Prevención y atención de emergencias= 100%<br>Conservación de los documentos= 100%<br>Cumplimiento de los requisitos normativos =100%<br>Cumplimiento de los Objetivos en Seguridad y Salud =100%<br>Cumplimiento del Plan de trabajo anual= 100% |
| <b>7. Retroalimentación y sugerencias de los trabajadores en cuanto al desempeño del SG SST</b>   |
| Sugieren realizar Jornadas de capacitación mensual.   |
| <b>8. Revisar cumplimiento de requisitos legales</b>  |
| Se da cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y estándares mínimos de la Res 0312 de 2019  |
| <b>9. Revisar Información de inspecciones</b>   |
| Se realizaron inspecciones locativas en todos los escenarios deportivos en el mes de junio para lo cual se generó informe por parte de la ARL POSITIVA, el cual fue remitido a la subdirección técnica para los correctivos y ajustes pertinentes de infraestructura.   |
| <b>10. Información de condiciones de salud</b>  |
| 1. Las variables socio demográficas expuestas están asociadas al tipo de empresa, la confluencia del personal en la región y la labor a desarrollar.<br>2. Destaca el consumo de alcohol de forma social con desconocimiento del tema referente a las enfermedades asociadas; se recomienda por lo tanto realizar capacitación en el tema específico para el personal, conociendo el alcance de un cambio en la cultura local.<br>3. Se recomienda fortalecer nexos administrativos con las EPS del personal para definir las actividades y servicios en los posibles eventos por enfermedades generales según el análisis de Morbilidad.<br>4. Fortalecer nexos administrativos con la ARL al servicio de  |
| la Población Labor para continuar con la mejora en la cobertura de las actividades de Promoción y Prevención, Capacitaciones y eventos relacionados obligatorios como lo establece la Norma.  |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| <br><small>Instituto de la Juventud, el Deporte<br/>y la Recreación de Bucaramanga</small> | <b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>REVISION POR LA ALTA DIRECCION</b>     | <b>VERSIÓN:</b> |
|   |   | <b>FECHA:</b>   |

5. Implementar y Ejecutar los diferentes PVE en Cabeza de un Médico Laboral con el objetivo de controlar y disminuir las patologías presentes en el personal y así evitar el aumento en su Morbilidad que ocasiona Ausentismo y las posibles pérdidas económicas.
6. Implementar y Ejecutar el PVE Osteomuscular y Manejo de Cargas de forma inmediata, con el objetivo de disminuir la morbilidad a corto, mediano y largo plazo y generar la cultura del autocuidado.
7. Establecer un Programa de motivación e incentivos para gestar la cultura del no Consumo de Alcohol y la Práctica Deportiva en la empresa.
8. Establecer un Programa de motivación e incentivos para el manejo de la Higiene Postural.
9. Establecer los profesiogramas a las variaciones según la morbilidad de la empresa.
10. Dar lugar al Departamento de Seguridad y Salud del Trabajo en conjunto con la ARL en Cabeza de un Médico Laboral con el objeto de implementar las medidas y actividades necesarias para iniciar estos.

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles individual, intralaboral y extralaboral, por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos.

Diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica con actividades que permitan mitigar los efectos nocivos para la salud de los trabajadores ocasionados por los factores de riesgo descritos, donde se incluya al personal directivo y operativo (servidores públicos y contratistas)

Se recomienda que para las próximas ocasiones se pueda aplicar la batería de riesgo psicosocial a todos los servidores públicos y contratistas que lleven más de tres (3) meses en la entidad.

Se recomienda implementar talleres que fomenten hábitos saludables como estilos de vida saludable, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales.

Se recomienda realizar capacitación sobre la administración adecuada del tiempo basada en las actividades intralaborales y extralaborales.

Se recomienda fortalecer el área de capacitaciones entre ellas esta claridad de rol, control sobre el trabajo.

Ofrecer al personal herramientas que les permita el manejo adecuado del estrés a través del autoconocimiento y autocontrol, construyendo consciencia sobre el estrés de trabajo, con la finalidad de disminuir los niveles de tensión durante la jornada laboral, esto a través de técnicas de respiración y de relajación.

### **11. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales**

Se realizaron investigaciones de accidentes de trabajo de Contratistas en el año en curso.

La principal causa de accidentalidad fue por caídas al mismo y distinto nivel, por lo cual se requiere intervenir el riesgo y realizando campañas de autocuidado. También tenemos sobre esfuerzos, proyección de partículas en el manejo de equipos y también fractura por manejo inadecuado de equipo. Todos los accidentes fueron debidamente reportados e investigados.

Por otro lado, es indispensable realizar inducción de Contratistas por parte de supervisor de contrato en acompañamiento con responsable de SGSST de manera presencial, antes del inicio de labores y máximo hasta 30 días después de haber iniciado actividades, en pro de la prevención y de la socialización de procedimientos de cada área.

### **12. Análisis de ausentismo laboral**

En cuanto al ausentismo, se tuvo únicamente ausencias de Funcionarios relacionadas con patologías y accidentes de origen común. No se tuvo accidentes de trabajo, ni enfermedades laborales por parte de estos.

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| <br><small>Instituto de la Juventud, el Deporte<br/>y la Recreación de Bucaramanga</small> | <b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>REVISION POR LA ALTA DIRECCION</b>     | <b>VERSIÓN:</b> |
|   |   | <b>FECHA:</b>   |

|   |
|---|
| <b>13. Información de perdidas relacionadas con SST</b>   |
| Se tuvo perdida de un Computador, una impresora y un teléfono de la oficina de Control Interno, los cuales fueron cambiados por reclamación a póliza. (Lo anterior por causa de conato de Incendio, aun sin identificar origen).  |
| <b>14. Información de casos de reintegro laboral</b>  |
| Se tuvo dos casos 3 casos de reintegro por parte de 3 contratistas. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Omaira Prada quien tuvo AT en marzo 2023, se reintegro en junio 2023, luego de dos cirugías en humero y perone. Fue reintegrada en acompañamiento de ARL POSITIVA luego de realizar proceso de rehabilitación con especialistas tratantes.</li> <li>2. Edison Sánchez, quien tuvo fractura de dedo cuarto de la mano derecha por AT al manipular taladro en el mes de julio 2023, fue reintegrado un mes después, al cumplir con incapacidad y proceso terapéutico por especialistas tratantes. Este reintegro se dio con acompañamiento de ARL POSITIVA.</li> <li>3. El tercer contratista del área de Formación tuvo origen Común por accidente de tránsito, quien fue reintegrado luego de cumplir incapacidad.</li> </ol> |
| <b>15. Estado de las acciones correctivas y preventivas</b>   |
| En cuanto a acciones correctivas se requiere incorporar a plan de emergencias, la totalidad de escenarios deportivos, y levantar planos de evacuación y protocolos de emergencia individualizados.  |

#### RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DEL SG SST

| ACTIVIDAD   | RESPONSABLE     | RECURSOS        | FECHA      |
|---|-----------------|-----------------|------------|
| Ajuste de PVE DME 2023  | Contratista SST | Administrativos | Junio 2024 |
| Levante de Programa de Rehabilitación                           | Contratista SST | Administrativos | Junio 2024 |
| Procedimiento de Reintegro                                      | Contratista SST | Administrativos | Junio 2024 |
| Reclasificación Riesgo INDERBU                                  | Contratista SST | Administrativos | Junio 2024 |
| Solicitar apoyo para levante de Planos de escenarios deportivos | Contratista SST | Administrativos | Junio 2024 |

#### REVISIÓN DE LA POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SG SST

La alta dirección procedió a realizar la revisión de la política de Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

|  |   |                 |
|--|---|-----------------|
| <b>INDERBU</b><br><small>Instituto de la Juventud, el Deporte<br/>y la Recreación de Bucaramanga</small> | <b>PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> | <b>CÓDIGO:</b>  |
|  | <b>REVISION POR LA ALTA DIRECCION</b>     | <b>VERSIÓN:</b> |
|  |   | <b>FECHA:</b>   |

- a) es adecuada al propósito, peligros y tamaño de la empresa: **SI**
- b) incluye un compromiso de implementar y mejorar continuamente el SG SST para la gestión de los riesgos laborales: **SI**
- c) incluye la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles: **SI**
- d) incluye la protección de la seguridad y salud de los trabajadores: **SI**
- e) incluye el compromiso de cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales: **SI**
- f) se encuentra fechada y firmada por el representante legal: **SI**
- g) es comunicada y entendida dentro de la organización: **SI**

### **OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se revisaron los objetivos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se verificó que se cumplieron en 95%, durante el año 2023.

De acuerdo a la información revisada y analizada durante la reunión, se concluye que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de nombre de la empresa, es:

- Conveniente, porque permite a la organización la gestión de los riesgos laborales y cumplir con los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo,
- Adecuado, porque se está cumpliendo lo establecido en el manual del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, procedimientos, instructivos y demás documentos del SG-SST,
- Eficaz, porque los resultados de los indicadores muestran un cumplimiento en promedio de un 95% de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo durante el año 2023

Habiéndose tratado los temas anteriores relacionados y definiéndose responsables para cada una de las actividades de mejoramiento, se termina la revisión por la dirección.

A continuación, firman los participantes de la reunión,

**SILVIA NATHALIA NIÑO VILLAMIZAR**  
DIRECTOR

  
**ESLENDY TRIGOS PEREZ**  
RESPONSABLE SG SST

**TATIANA MARCELA PALENCIA C**  
COPASST