



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

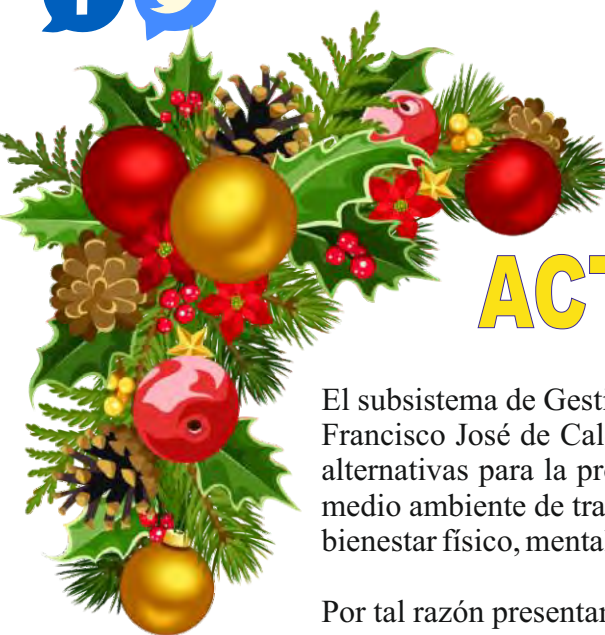
BOLETIN

SALUD LABORAL

SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST UD



Año 2019 / Boletín No. 23
Diciembre 24 de 2019



BALANCE GENERAL ACTIVIDADES 2019 SG-SST

El subsistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas trabaja en pro de sus empleados por tal razón permanentemente busca alternativas para la protección y promoción de la salud, además de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Por tal razón presentamos un resumen de la Gestión realizada en el 2019 mediante las actividades que buscaban integrar al personal docente, administrativo y contratista para mejorar su bienestar y las condiciones de trabajo en las diferentes sedes y facultades de nuestra institución.

EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Según el decreto Decreto 1072 de 2015 por la cual se establece el reglamento Único del Sector de Trabajo y la resolución número 2346 de 2007, se realizaron las evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales para los docentes y funcionarios administrativos de planta, por parte de la IPS CENDIATRA en cada una de las facultades de la Universidad.



Disereto: Johanna Ruiz Gordillo



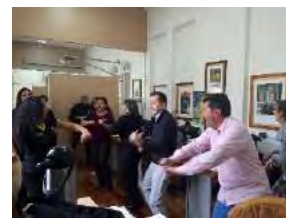
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Se hace necesario dar a conocer los avances y la gestión del SG-SST para la prevención de los riesgos a que están expuestos los servidores y contratistas de la institución, mediante la Inducción y Reinducción en las diferentes facultades de la Universidad.



RUMBA TERAPIA

Para la campaña de practicas saludables se inicio en el mes de marzo con una sesión de rumbaterapia y la entrega de la Ruleta de Pausas Activas por los diferentes puestos de trabajo, con mucha acogida y la solicitud por parte de los trabajadores que se implementaran más seguido. Por tal razón se realizaron estas jornadas de rumbaterapia y hábitos saludables y divertidos en los meses de Julio, agosto, octubre y noviembre, cubriendo en su gran mayoría las facultades y sedes de la Universidad.





SIMULACRO

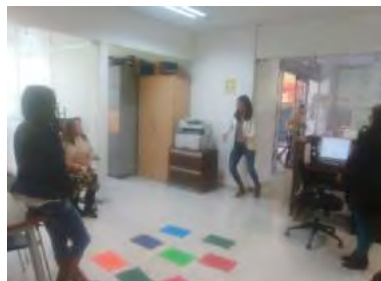
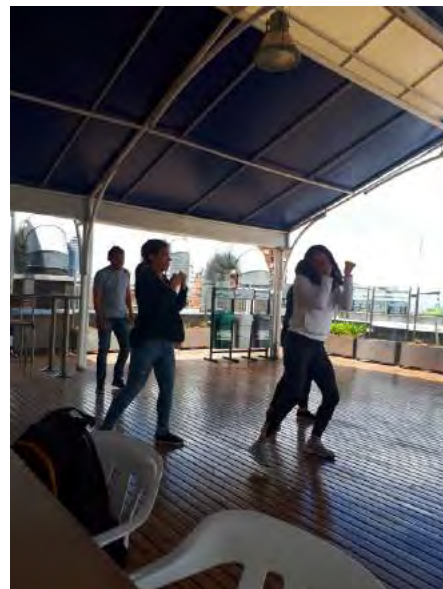
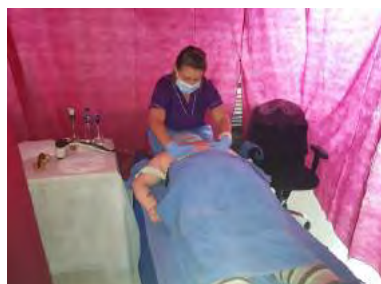
Los simulacros son ejercicios que se realizan sobre una situación probable de emergencia o desastre, hacer simulacros periódicos es algo no solamente recomendable, sino también necesario ya que los simulacros son imprescindibles para comprobar que las instalaciones y recursos en casos de emergencia son los adecuados, y que todo el personal este informado acerca del procedimiento que deben seguir en estos casos.

Este año se realizó el Simulacro Distrital en las 5 facultades, bosa porvenir y en 2 sedes de la Universidad. Adicional se logro hacer un simulacro nocturno en la facultad Tecnológica para los estudiantes y personal que labora en esta facultad en las horas de la noche.



SEMANA DE LA SALUD

El Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo recorrió las diferentes facultades llevando a cabo actividades de relajación, recreación, promoción y prevención en salud y de esparcimiento, para fomentar el bienestar de nuestros trabajadores, mediante el auto-cuidado, co-cuidado y la prevención del riesgo a fin de generar un entorno saludable. La semana de la salud se llevo acabo en las diferentes facultades y sedes de la Universidad con una participación masiva de nuestros trabajadores en todas las actividades realizadas.



INSPECCIONES PLANEADAS

Identificar los peligros y condiciones de seguridad en los diferentes puestos de trabajo, encontrando hallazgos significativos y haciendo el seguimiento pertinente cuando este lo amerite sea por parte del trabajador o de la misma administración.



PROGRAMA PREVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL



Programa encaminado a la identificación y evaluación de los factores de riesgo que pueden desencadenar un peligro de tipo psicosocial en los trabajadores, con el fin de controlar o eliminar los mismos, generando condiciones de bienestar mental para los mismos.

• Aplicación Batería de riesgo dirigida a contratistas, docentes ocasionales y hora cátedra:

Sensibilizar y aplicar de la batería de riesgo psicosocial a todos los contratistas, docentes ocasionales y hora cátedra.

Conclusión:

Se evidencia que la participación por parte de los contratistas es baja, en la Facultad Macarena fue la facultad con menos porcentaje de participación, la facultad con mayor participación fue la facultad de Ingeniería, se cumplió con un 56% aproximadamente del total establecido.

Aun no se cuenta con los resultados de este diagnóstico.



• Grupos focales:

Realizar grupos focales de acuerdo al diagnóstico del 2018 con el personal de planta que participó en la batería de riesgo psicosocial.



Conclusión:

*Se contó con la participación de manera parcial de los funcionarios de planta que fueron seleccionados de manera aleatoria por parte de los líderes de proceso.

*Se evidencia dentro de los grupos focales, la falta de comunicación y las fallas en los medios que existen en la institución, pues se enteran de los cambios que existen en la misma de manera tardía.

*La falta de liderazgo por parte de algunos líderes hacia su grupo de trabajo, como también se destaca la labor de líderes que propician la participación, motivación y coherencia entre sus grupos de trabajo.

*La falta de implementación de un plan de incentivos que involucre a todos los funcionarios incluyendo a los docentes de la institución.



• Taller Lego experiencial adultos:

Fortalecer competencias tales como: trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, empatía, relaciones interpersonales, entre otras, en los funcionarios de la institución.

Conclusión:

*Nuevamente se evidencia la falta de compromiso en cuanto a la participación de los funcionarios, hay funcionarios que se muestran apáticos frente a los temas que desarrolla el Subsistema de Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo.

*Es importante que se desarrollen actividades puesto a puesto de trabajo, debido a la falta de participación de los funcionarios en las mismas.

*Es importante que los líderes de procesos participen en todas las actividades, con el fin de tener claridad sobre el contexto en el que su grupo de trabajo se desarrolla, esto les permitirá contar con herramientas para identificar aquellos aspectos a mejorar en su área de trabajo.



PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE CONSERVACIÓN VOCAL



Implementar un programa integral para la protección de la voz en los docentes, permitiendo prevenir, proteger y controlar la aparición de alteraciones de la salud relacionadas con el uso de la voz, identificando las condiciones ambientales del entorno laboral y el comportamiento vocal individual.

• Caracterización de la población:

identificar las características organizacionales en las que laboran los docentes que pertenecen a la universidad.

Conclusión:

- Diligenciamiento de 1550 docentes de la base de datos enviada, lo cual representa el 73.80% de la población objeto del programa.

- Participación de las facultades de Ciencias y educación, tecnológica, ingeniería, instituto de lenguas de la universidad distrital –ILUD, medio ambiente y recursos naturales. Facultad de artes sin participación.

- Identificación de perfil ocupacional y sociodemográfico de los docentes por facultad.

- Conformación de grupos con características representativas.



• Identificación del comportamiento vocal:

Identificar el actual comportamiento vocal de los docentes aplicando encuesta de morbilidad vocal sentida, la cual identifica factores individuales, laborales y ambientales.

Conclusión:

- Diligenciamiento de la encuesta por 196 docentes, el 9 % de la población objeto del programa.

- Identificación de hábitos personales, factores ambientales, extra-labores, organizacionales y antecedentes en salud.

- Reconocimiento de sintomatología vocal presente.





• Formación educativa. Capacitación presencial “Por una voz sana, tenga en cuenta...”:

Brindar información a los docentes sobre la producción vocal, factores ambientales y personales que inciden en la presencia de alteraciones vocales.

Conclusión:

- Participación de 37 docentes el 1.8% de la población docente.
- Identificación de docentes con alteraciones vocales presentes.
- Identificación de aspectos ambientales que inciden en la presencia de alteraciones vocales.

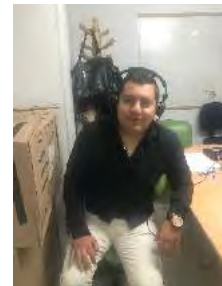
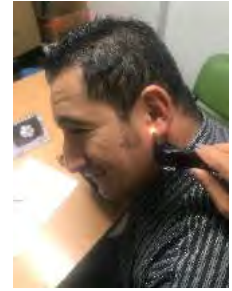


• Audiometría tamiz ocupacional – participación semana de salud ocupacional:

Detectar e identificar umbrales auditivos en condiciones normales y anormales.

Conclusión:

- Participación de 55 funcionarios de las diferentes sedes y facultades.
- Identificación de 24 colaboradores con alteraciones auditivas.



PROGRAMA ORDEN Y ASEO

Ofrecer la información necesaria para generar buenos hábitos de orden y aseo en las instalaciones y puestos de trabajo.

Se llevo a cabo un Concurso llamado: “Tu puesto habla por ti” en el cual se hacia un reconocimiento a las áreas y puestos de trabajo y se daban algunas pautas para mantenerlos organizados y generar espacios de trabajo limpios y agradables. Se realizó seguimiento y mejoras en muchos espacios.



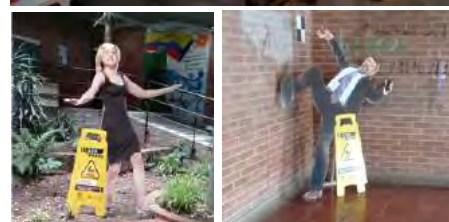


CAMPAÑA PREVENCIÓN DE CAÍDAS

Generar medidas preventivas frente a los accidentes ocurridos por caídas.

Objetivos:

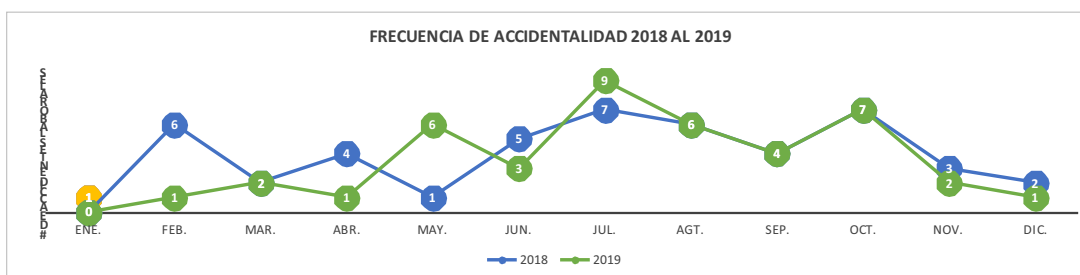
- Disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo.
- Dar cumplimiento a las actividades del SG-SST.
- Desarrollar programas de prevención y oportunidades de mejora.



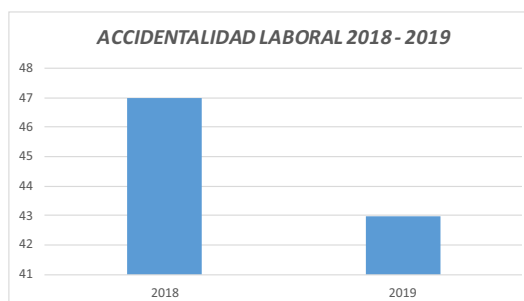
Folleto



COMPARATIVO ACCIDENTALIDAD LABORAL 2018-2019



AÑO	# ACCIDENTES
2018	47
2019	43



El Subsistema de Gestión de la seguridad
y salud en el trabajo les desea



**FELIZ NAVIDAD Y
PROSPERO AÑO 2020**



Subsistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Aduanilla de Paiba: calle 13 No. 31-75 - Tel. 3 239300 ext. 1612
saludocupacional@udistrital.edu.co