
 Gobernación de Norte de Santander	ACTA		
	Código:	Página 1 de 5	

ACTA No.	001					
DENOMINACION	COMITÉ COPASST					
FECHA	5	01	2022	HORA	08:00	AM
LUGAR	PLATAFORMA ZOOM					

MOTIVO E INTRODUCCION
Realización y desarrollo mensual de Comité paritario Institucional de Seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a los requerimientos y demás disposiciones necesarias por este órgano rector.

ASISTENTES	
NOMBRE	CARGO / IDENTIFICACION
Adriana Marcela Real Capacho	Profesional de SST- SG / Contratista
Bladimir Sánchez Sepúlveda.	Secretario Comité COPASST
Edith Johanna Rojas Villamizar	Subdirectora Administrativa
Carlos Ernesto Rozo Toloza	Miembro copasst

ORDEN DEL DIA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo inicial 2. Verificación de Quorum 3. Socialización de informe de batería de riesgo psicosocial 4. Socialización de enfermedades laborales para el mes de diciembre 5. Compromisos y varios

DESARROLLO

ACTIVIDAD	1. Saludo Inicial.
Para dar comienzo a presente comité se realiza saludo a todos los miembros presentes y se da paso al desarrollo de la mesa de trabajo.	

ACTIVIDAD	2. verificación de quorum.
Verificado el quórum para esta sesión se establece la presencia de tres (3) miembros del comité, y un (1) invitado que constituyen quórum deliberatorio y decisorio para sesionar.	

ACTIVIDAD	3. socialización de informe de batería de riesgo psicosocial aplicada en el mes de noviembre diciembre
Siendo las 08: 00 am del día 05 de enero de 2022 se instaura y da apertura a presente comité institucional a través de herramienta tecnológica – Plataforma Google meet, dando	



un calurosa bienvenida a todos los miembros y tomando la palabra la profesional Universitaria Marcela Real Capacho encargada de Seguridad y trabajo de la E.S.E Hospital San Juan de Dios comunica al COPASST que una vez terminado la aplicación de la batería la IPS medicare hizo entrega del informe con los hallazgos encontrados se explica que la aplicación de la batería evalúa condiciones extralaborales e intralaborales identificando los siguiente: control sobre el trabajo, demandas del trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa en extralaborales, tiempo fuera, relaciones familiares, situación económica, grupo familiar, características de vivienda, entre otros.

Se realiza la lectura de la descripción sociodemográfica de la población evaluada



Posterior se lee las recomendaciones dadas en cada dominio

DOMINIO	RESULTADOS REPORTE ENCUESTA FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORAL			TOTAL
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	29%	16%	55%	100%
Control sobre el trabajo	34%	17%	48%	100%
Demandas del trabajo	11%	7%	82%	100%
Recompensas	28%	22%	51%	100%

Dentro de las recomendaciones emitidas una vez terminada la tabulación de la información son las siguientes:

Se debe priorizar acciones encaminadas a el desarrollo de estrategias de afrontamiento e implementación de intervenciones en técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. Fortalecer los procesos de inducción y reinducción y el programa de educación y capacitación donde se incluyan temas para la mitigación de las demandas emocionales y el manejo de éstas. El comité aclara que durante el año se realizó actividades encaminadas a la salud mental de los trabajadores sin embargo acepta que es una actividad que debe seguir fortaleciéndose año a año.

Otra dimensión la cual la empresa deberá prestar importancia, es al factor “Exigencias de la Responsabilidad del cargo” de acuerdo a la evaluación, el 67% lo percibe en riesgo alto para forma A, quienes son los trabajadores que pertenecen a Jefaturas como los enfermeros jefes o de S.S.O (Servicio social obligatorio). lo cual se considera que es un alto riesgo para generar niveles de estrés altos debido a que la responsabilidad de todo el proceso es directamente de este trabajador, deben supervisar y atender por la seguridad de personal, las actividades y la alta responsabilidad por la demanda de trabajo. Se debe verificar la carga laboral y esperar el informe detallado de actividades para verificar como se podría implementar la mejora. En cuanto a y la “retroalimentación del desempeño”. Recomiendan que la institución emprenda dentro de sus políticas la evaluación del desempeño de cada trabajado hacerla mínimo cada seis meses. El comité en cabeza del Dr. rozo manifiesta que la evaluación de desempeño ya esta establecida por la comisión nacional del servicio civil y se debe ejecutar

 <p>Gobernación de Norte de Santander</p>	<p>ACTA</p>	
Código:	Página 3 de 5	

según directrices ya dadas, por lo que no es posible acceder a esta recomendación en los términos que se encuentra expresada y asegura que la evaluación de desempeño es una actividad que la entidad cumple a cabalidad desde hace tiempo.



En el dominio “Control sobre el trabajo” es importante intervenir las siguientes dimensiones: “capacitación”. Se refiere a las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la institución brinda para fortalecer conocimientos y habilidades. Es importante que se incluya un programa de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada trabajador que generen impacto positivo en la realización de su trabajo.

El comité manifiesta que es posible que los trabajadores no tengan completo conocimiento del programa de capacitación que tiene el hospital por lo que considera que se debe fortalecer su promoción hasta que los trabajadores visibilicen el tiempo invertido en la capacitación para el buen funcionamiento de la entidad de esta manera se reitera que sí, se viene ejecutando, sin embargo se acepta proponer aumentar la publicidad para que exista más participación de parte del personal en estos eventos de capacitación y fortalecimiento del talento humano.

Recompensas

El último dominio evaluado de las condiciones intralaborales, trata de la retribución (financiera, estima, estabilidad y posibilidades de promoción) en el trabajo que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. La dimensión “Reconocimiento y compensación” que implica el reconocimiento, remuneración económica, servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo) que la institución le otorga al trabajador en contraprestación a su labor un porcentaje significativo de los trabajadores siente que debería ser mejor el reconocimiento económico, esta dimensión se puede intervenir articulando acciones y actividades con las cajas de compensación familiar, programas de ajuste salarial y programas de bienestar laboral entre otros.

A esto el profesional universitario a cargo de talento humano y miembro del comité aduce que durante la vigencia se hizo actividades con los bancos, quienes capacitaron en temas financieros y les explicaron todos los servicios que estos tienen para con el personal de planta, con la caja de compensación se hizo una actividad en la que toda la caja de compensación familiar confaoriente participo de una jornada con el personal en la que se dio capacitación asesoría en todos los temas que ellos manejan de subsidios, acceso a créditos de vivienda y beneficios de las caja, centros recreacionales beneficios de formación y capacitación actividades de estilos de vida saludable y actividades lúdicas queda el compromiso de repetir este tipo de situaciones para que el personal de planta tenga mas claro todos los beneficios a los que puede acceder además dentro del programa de bienestar social se dio un auxilio de lentes, se hizo actividad de integración como un bingo en el que se entrego varios premios y actividades de entretenimiento familiar y se hizo entrega de una bonificación económica ayudando a fortalecer este dominio, sin embargo como el resultado a pesar de las múltiples actividades es desfavorable el comité propone para la vigencia 2022

 Gobernación de Norte de Santander	ACTA		
	Código:	Página 4 de 5	

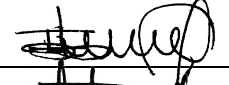

continuar con los estímulos y actividades de bienestar que permita mejorar la percepción del personal de planta seguramente con el tiempo y la constancia en la realización de actividades se podrá mejorar la calificación



Queda pendiente la entrega de un Excel con las actividades puntuales por parte de la IPS proveedora la cual manifiesta que lo hace llegar en los próximos días para tener un derrotero en la ejecución del plan de mejora y queda el compromiso de volver a aplicar la batería de riesgo psicosocial para poder medir el cambio en los enfoques y dominios que mas presentaron riesgo alto se concluye con este tema que algunas recomendaciones ya se vienen ejecutando en la entidad y que talvez es producto del desconocimiento de los trabajadores por lo que se va a repetir la ejecución de las actividades con más publicidad para que el trabajador identifique los programas que ejecuta la entidad en beneficio de ellos.

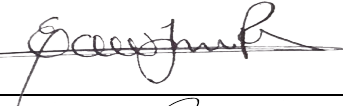
ACTIVIDAD	4. Socialización de enfermedades laborales
<p>Para el mes de diciembre se presentó 7 enfermedades laborales como inicio del cuarto pico todos de manejo en casa sin complicaciones se evidencia que la vacunación ha disminuido el riesgo de complicaciones. Y se reportó a la ARL los casos nuevos se hace socialización del análisis de cada caso con fechas concretas de toma de hisopado inicio de síntomas y resultados de hisopado se reserva los nombres socializados en el comité sin embargo se anexa a la carpeta del comité los soportes</p>	

ACTIVIDAD	5. Compromisos y Varios.
<p>Socializar el informe detallado que haga llegar la entidad, con el programa de psicología de la Universidad de Pamplona para proyectar la ejecución de las actividades con ayuda de los psicólogos en formación</p> <p>Continuar con revisión y solicitud de certificación de stock de EPP en la farmacia, así como verificar el uso de elementos de protección personal.</p>	

En constancia firman:

FECHA	MOTIVO:	Realización y desarrollo mensual de Comité paritario Institucional de Seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a los requerimientos y demás disposiciones necesarias por este órgano rector.	
05 / 01 / 2022			
NOMBRE		CARGO	FIRMA
Adriana Marcela Real Capacho		Profesional de SST- SG / Contratista	
Bladimir Sánchez Sepúlveda.		Secretario Comité COPASST	

 Gobernación de Norte de Santander	ACTA		
	Código:	Página 5 de 5	

FECHA			MOTIVO:			Realización y desarrollo mensual de Comité paritario Institucional de Seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a los requerimientos y demás disposiciones necesarias por este órgano rector.					
05	01	2022									
NOMBRE				CARGO				FIRMA			
Edith Johanna Rojas Villamizar				Subdirectora Administrativa Presidente comité							
Carlos Ernesto Rozo Toloza				Miembro del comité				