
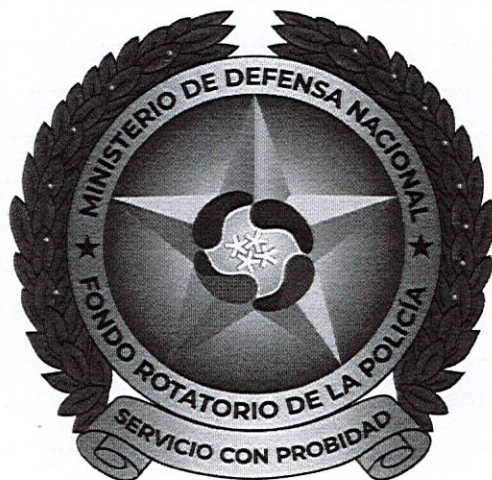

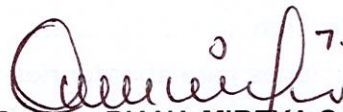
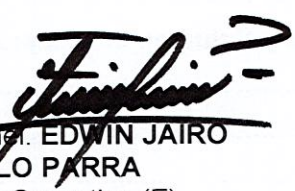
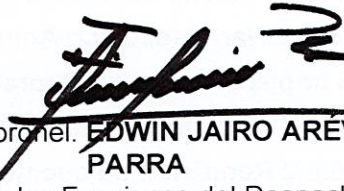



| | | |
|--|---|--|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-05-23 |



Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo


| | |
|--|--|
| Elaboró:  Capitán. OSCAR MOROS SEPULVEDA Coordinador Grupo Talento Humano | Revisó  Capitán. DIANA MIREYA SANDOVAL DELGADO Subdirectora Administrativa y Financiera (E) |
| Revisó:  Teniente Coronel. EDWIN JAIRO ARÉVALO PARRA Subdirector Operativo (E) | Aprobó:  Teniente Coronel. EDWIN JAIRO AREVALO PARRA Encargado de las Funciones del Despacho de la Dirección General de Entidad Descentralizada Fondo Rotatorio de la Policía |

Vo.Bo.: Adm. Empresas Liliana Andrea Bustamante Riaño – Jefe Oficina Asesora de Planeación (E) *L.B.*


| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-05-23 |

Contenido

| | |
|--|-----------|
| 1. PRESENTACIÓN | 4 |
| 2. MARCO LEGAL | 5 |
| 3. OBJETIVO..... | 5 |
| 4. COBERTURA..... | 5 |
| 5. CONTENIDO | 5 |
| 5.1 Información general de la entidad | 5 |
| 5.1.1 Objeto social de la entidad | 6 |
| 5.1.2 Misión..... | 6 |
| 5.1.3 Visión | 6 |
| 5.1.4 Principios y Valores | 6 |
| 5.2 Estructura..... | 6 |
| 5.3 Planeación estratégica | 7 |
| 5.3.1 Mapa estratégico | 9 |
| 5.4 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 9 |
| 5.4.1 Contexto de la entidad | 9 |
| 5.4.2 Grupos de valor..... | 10 |
| 5.4.3 Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 10 |
| 5.4.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los procesos .. | 10 |
| 5.4.5 Liderazgo y compromiso | 11 |
| 5.5 Planificación..... | 13 |
| 5.5.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades..... | 13 |
| 5.5.2 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles..... | 13 |
| 5.5.3 Requisitos legales y otros | 14 |
| 5.5.5 Evaluación inicial | 14 |
| 5.5.6 Plan Específico Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | 14 |
| 5.6 Implementación y Operación | 15 |
| 5.6.1 Recursos..... | 15 |
| 5.6.2 Rendición de cuentas | 15 |
| 5.6.3 Competencia..... | 15 |
| 5.6.4 Toma de conciencia | 16 |
| 5.6.5 Comunicación, participación y consulta | 16 |
| 5.7 Información documentada | 17 |

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-05-23 |

| | |
|--|----|
| 5.8 Operación | 18 |
| 5.8.1 Adquisiciones y contratación..... | 18 |
| 5.9 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias | 18 |
| 5.10 Gestión del cambio | 19 |
| 5.11 Verificación..... | 19 |
| 5.11.1 Medición y seguimiento del desempeño | 19 |
| 5.11.2 Evaluación del cumplimiento legal | 20 |
| 5.11.3 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo..... | 20 |
| 5.11.4 No conformidad, acciones correctivas y preventivas | 21 |
| 5.12 Auditoría interna | 21 |
| 5.13 Revisión por la dirección..... | 21 |
| 5.14 Mejora | 21 |
| 6. REVISIÓN Y APROBACIÓN MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 22 |
| 7. HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES | 22 |
| 8. ANEXOS | 22 |

| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-05-23 |


1. PRESENTACIÓN

La prevención de los riesgos laborales, está encaminada a eliminar los riesgos reales a los que pueden estar expuestos los servidores públicos, uniformados, no uniformados, contratistas y visitantes del Fondo Rotatorio de la Policía, por ello en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019. La entidad ha establecido el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración y ejecución de la acción conjunta entre Fondo Rotatorio de la Policía con sus servidores públicos, uniformados, no uniformados, contratistas y visitantes en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, el Fondo Rotatorio de la Policía aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la entidad, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

2. MARCO LEGAL

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias (código Sanitario).

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 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, Higiene y seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.

3. OBJETIVO

Describir el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los requerimientos normativos, con el fin de promover, preservar, mantener y mejorar la salud y bienestar de los servidores públicos, uniformados, no uniformados y contratistas que laboren en la Entidad y/o visitantes que se encuentren en las instalaciones.

4. COBERTURA


El presente manual tiene alcance a todos los servidores públicos vinculados a la Entidad (personal de planta, personal de la Policía Nacional uniformado y no uniformado), personal al servicio de los procesos productivos, personal prestación de servicios, contratistas y visitantes.

5. CONTENIDO

5.1 Información general de la Entidad

El Fondo Rotatorio de la Policía es una Entidad adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, creado mediante Decreto No.2361 del 6 de agosto de 1954, con el fin de contribuir al desarrollo de planes, programas y proyectos del gobierno respecto a la Policía Nacional y su personal.

Así mismo, los estatutos de la Entidad están establecidos en el acuerdo 012 de 2013.

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

5.1.1 Objeto social de la Entidad

El Fondo Rotatorio de la Policía tiene por objeto fundamental desarrollar políticas y planes relacionados con la adquisición, producción, comercialización, representación y distribución de bienes y servicios para el normal funcionamiento de la Policía Nacional y el apoyo de sus integrantes, Sector Defensa, Seguridad Nacional y demás Entidades Estatales.

5.1.2 Misión

Generar ventajas competitivas para la Policía Nacional, el sector Defensa y Entidades del Estado, brindando bienes y servicios para el bienestar de nuestros policías, el personal de la Entidad y sus familias.

5.1.3 Visión

Al año 2026, FORPO será una Entidad referente para el Grupo Social Empresarial del Sector Defensa, en el suministro de productos y servicios con innovación y oportunidad, para el bienestar de los beneficiarios internos y externos.


5.1.4 Principios y Valores

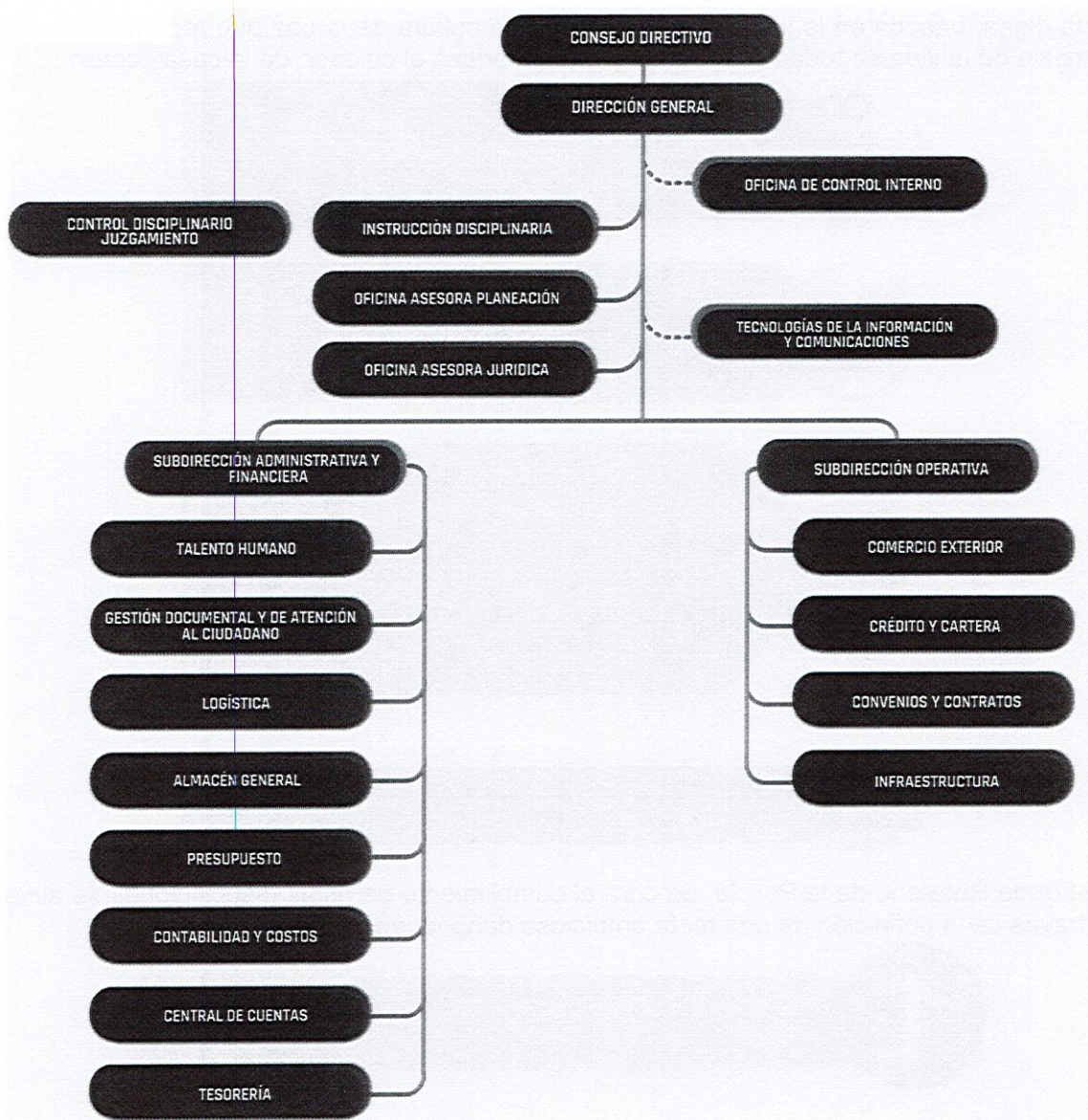
Los principios, valores y compromisos éticos fueron definidos a través de un ejercicio participativo con los servidores públicos de la Entidad, donde se identificaron y establecieron alineados a los principios del GSED.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Responsabilidad
- Solidaridad

5.2 Estructura


A través del Decreto 2125 de 2008 y la resolución No. 0299 de fecha 28 de 2013 y sus modificatorias, se establece la estructura orgánica del Fondo Rotatorio de la Policía, así:

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |



5.3 Planeación estratégica

A partir del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de vida” 2022 – 2026, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una


| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común.



El Fondo Rotatorio de la Policía, de cara al cumplimiento de estas disposiciones se alinea a través de la definición de una meta ambiciosa denominada MEGA.

- 1** Incrementar en **20%** el porcentaje de ingresos en la línea de créditos a corte de la vigencia 2026
- 2** Atender a los clientes de la Colombia profunda del personal activo de la Policía Nacional mediante el otorgamiento de créditos en un **20%** al año 2026
- 3** Crear **una** nueva línea de negocio industrial y comercial

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

5.3.1 Mapa estratégico

El Fondo Rotatorio de la Policía estructura su mapa estratégico a través de la definición de perspectivas y objetivos estratégicos, con el propósito de dar cumplimiento a la misión, visión, políticas organizacionales y MEGA en cada cuatrienio.



Rediseño organizacional

Mejorar la credibilidad, legitimidad y confianza


5.4 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.4.1 Contexto de la Entidad

El Fondo Rotatorio de la Policía determina y hace seguimiento a las cuestiones externas e internas que son pertinentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para cumplir la misión, así:

Por pertenecer al sector defensa se identifica el marco estratégico superior donde se desempeña la Entidad, se evalúan las líneas y directrices del alto gobierno a partir de la definición del Plan Nacional de Desarrollo en cada cuatrienio, las políticas y objetivos del Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa GSED.

La Entidad realiza su diagnóstico, a través de la matriz DOFA cuya finalidad del análisis consiste en identificar los cambios de los ambientes económicos, tecnológicos, socioculturales, políticos, legales, competidores, proveedores, clientes, organismos estatales y otros factores que afectarán directa o indirectamente a la Entidad en temas de riesgos laborales, así mismo, este análisis permite identificar los factores internos: fortalezas y debilidades, y los factores externos: amenazas y las oportunidades disponibles para la organización y las amenazas a las que se enfrenta.

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

El resultado de la DOFA permitirá efectuar las mejoras a los procesos y de manera cuatrienal definir el planeamiento estratégico de la Entidad, el cual se operacionaliza a través de los planes de acción.

5.4.2 Grupos de valor

Los grupos de valor que interactúan con las actividades de la Entidad se pueden encontrar descritas en las caracterizaciones.

5.4.3 Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se define el siguiente alcance para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Todos los servidores públicos vinculados a la Entidad (personal de planta, personal en comisión de la Policía Nacional y no uniformado), personal al servicio de los procesos productivos, personal prestación de servicios, contratistas y visitantes.


5.4.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los procesos

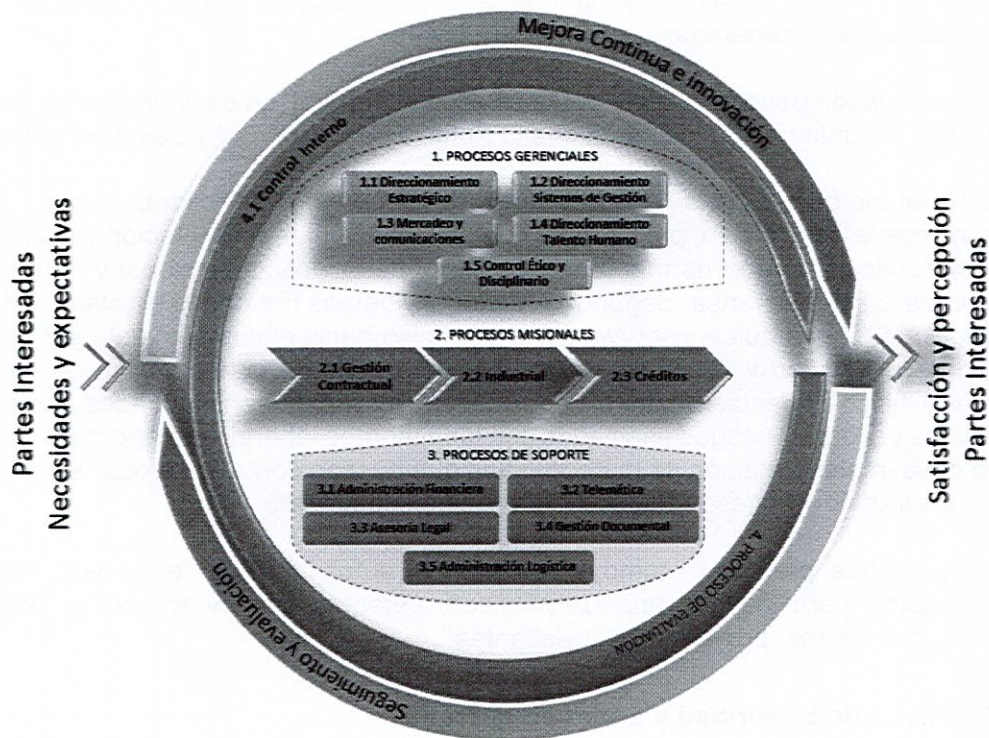
El enfoque basado en procesos es aplicado a través de un mapa de los procesos y sus caracterizaciones; los procesos se encuentran agrupados así:

- Procesos gerenciales: define directrices y estrategias para la toma de decisiones hacia los demás procesos.
- Procesos misionales: desarrollan productos y presentan servicios.
- Procesos de soporte: proveen recursos a los demás procesos para dar cumplimiento a su objetivo.
- Procesos de evaluación: realizan el monitoreo a todos los procesos y generan espacios hacia su mejoramiento continuo

Lo anterior ha permitido dar cumplimiento de la misión de la Entidad, en el desarrollo de los procesos se aplica el ciclo Deming PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es liderado por el proceso Direccionamiento del Talento Humano.

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |




5.4.5 Liderazgo y compromiso

Los jefes y coordinadores de dependencia asumen el liderazgo del Fondo Rotatorio de la Policía con la responsabilidad de establecer la unidad de propósito en su equipo de trabajo y la orientación para garantizar la salud y seguridad en el trabajo de los servidores públicos y demás partes interesadas, la protección del medio ambiente y el incremento de la calidad de los productos y servicios de la Entidad promoviendo la mejora continua para responder efectivamente a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes y partes interesadas.

Dichos roles y responsabilidades se encuentran consagrados dentro de la Resolución Número 00682 de 23 de diciembre de 2021 "por la cual se modifica la Resolución N°. 00728 del 23 de diciembre de 2019" por la cual se definen las responsabilidades, roles, autoridades y rendición de cuentas en materia ambiental, de seguridad y salud en el trabajo, calidad y seguridad de la información para todos los niveles del Fondo Rotatorio de la Policía y otras partes interesadas.

5.4.5.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección General ha definido una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es comunicada y divulgada a través de la inducción, reinducción, actividades y

| | | |
|--|---|--|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

sensibilizaciones. Adicionalmente se encuentra publicada en las carteleras de las instalaciones del Fondo Rotatorio de la Policía y, en la página web de la Entidad para consulta de las partes interesadas.

La política es revisada periódicamente por la Dirección General, en caso de que se requiera es actualizada. A continuación, se menciona la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:


“El Fondo Rotatorio de la Policía tiene por objeto fundamental desarrollar políticas y planes relacionados con la adquisición, producción, comercialización, representación y distribución de bienes y servicios para el normal funcionamiento de la Policía Nacional y el apoyo de sus integrantes, Sector Defensa, Seguridad Nacional y demás Entidades estatales, liderado por la Dirección General quien instituye un compromiso hacia el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la asignación de recursos tanto humano, físico y financiero para el desarrollo de actividades encaminadas a minimizar y/o eliminar los peligros y riesgos asociados con los entornos laborales dentro de la Entidad, por medio de la implementación de metodologías que buscan controlar la ocurrencia de los accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades laborales.

La presente política pretende promover cultura de autocuidado y, a su vez fomentar espacios seguros para los funcionarios públicos, personal al servicio de los procesos productivos, contratistas, proveedores y visitantes.”

5.4.5.2 Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los siguientes son los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar cumplimiento a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Mantener una metodología para la identificación de los peligros y riesgos, con el fin de evaluar y valorar los mismos en busca de establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Entidad.
- Ejecutar continuamente actividades de promoción y prevención de la salud que contribuyan al cuidado de la salud y a mejorar las condiciones del personal con enfermedad laboral.
- Ejecutar acciones encaminadas a la participación y consulta por parte de los funcionarios, contratistas y/o visitantes.
- Mantener actualizados los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de analizar los comportamientos de estos durante periodos de tiempo para adoptar controles y dar cumplimiento a las metas establecidas dentro de estos.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.

| | | |
|--|---|--|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

5.4.5.3 Roles, responsabilidades y autoridades

Los roles, responsabilidades, autoridad y la rendición de cuentas se encuentran establecidos en la Resolución 682 de 2021 del Fondo Rotatorio de la Policía.

5.5 Planificación

5.5.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades

La gestión del riesgo tiene como objetivo principal, implementar políticas y metodologías que coadyuven a dar un adecuado tratamiento a los riesgos y abordar las oportunidades involucradas en el desarrollo de la operaciones normales de la Entidad.

La Entidad documentó el procedimiento administración del riesgo cuyo objetivo es identificar, analizar, valorar y monitorear los riesgos con el fin de establecer e implementar las acciones de mitigación que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así mismo, la Entidad previene los efectos no deseados a través de las actividades establecidas en los mapas de mitigación de riesgos de los diferentes procesos, garantizando el mejoramiento continuo y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


A partir de la identificación de los factores debilidades y amenazas los procesos identifican posibles riesgos y son evaluados para su calificación y mitigación, así mismo a partir de estos riesgos definen oportunidades de mejoramiento.

5.5.2 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles

Para la identificación, priorización y control de los riesgos se cuenta con el procedimiento identificación de peligros y valoración de riesgos laborales, el cual establece la metodología para identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles.

De acuerdo a la valoración se establecen controles, los cuales se deben ejecutar para controlar dichos riesgos. Para los riesgos altos se diseñan programas para tener una gestión del riesgo eficaz. El diligenciamiento de las matrices se realiza por proceso y con la participación de los integrantes de cada uno, las cuales son revisadas periódicamente para su actualización.

Para las personas que ingresan a la Entidad como visitantes, se les da a conocer a través de un folleto o avisos, los peligros a los cuales se encuentran expuestos durante su permanencia y las acciones a seguir en caso de emergencia.

| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

Adicionalmente, para la identificación de peligros se tiene establecido un programa de inspecciones periódicas para evidenciar condiciones inseguras o comportamientos que puedan generar lesiones en las personas. Así mismo, se cuenta con un formato para el reporte por parte de los servidores públicos sobre actos y/o condiciones inseguras del área de trabajo.

5.5.3 Requisitos legales y otros

Los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran contemplados en la Matriz de Requisitos Legales y Otros Requisitos del proceso Direccionamiento del Talento Humano.

5.5.4 Programas

Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Fondo Rotatorio de la Policía, cuenta con planes específicos y programas para la gestión de riesgos los cuales están encaminados hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales. A través de estos programas, se desarrollan las actividades preventivas del sistema, donde se espera la cobertura de las personas expuestas a los riesgos.

A continuación, se mencionan los planes y programas diseñados de Seguridad y Salud en el Trabajo:


- Plan Específico Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencia
- Programa contra caídas
- Programa de inspecciones
- Programa de promoción y prevención
- Programa vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos
- Programa vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial

5.5.5 Evaluación inicial

Periódicamente, el Grupo Talento Humano realiza una autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, la cual es reportada ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y el Fondo de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, con las cuales se realiza la planificación de actividades para ejecutar durante cada vigencia.

5.5.6 Plan Específico Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para cada vigencia, el Grupo Talento Humano estructura el plan de acción para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual determina las acciones que se deben ejecutar para dar cumplimiento a la mejora del sistema. Este plan, es firmado por la Dirección General de la Entidad y se controla su ejecución a través de la plataforma digital Suite Vision Empresarial.

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

5.6 Implementación y Operación

5.6.1 Recursos

El Fondo Rotatorio de la Policía determina los recursos necesarios para implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y son proporcionados a través de la Ley Anual del Presupuesto General de la Nación y enmarcados en el estatuto orgánico del presupuesto. Dichos recursos son el instrumento para el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo económico y social en cada vigencia.

La planeación del anteproyecto de presupuesto es una actividad conjunta entre la oficina asesora de planeación y el responsable del proceso administración financiera para posteriormente ser presentada al Consejo Directivo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.


La planeación para la ejecución de los recursos está a cargo de los responsables de los procesos Administración Financiera y Direccionamiento Estratégico, a través del desarrollo del Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad, que contiene las necesidades de materiales y suministros, seguros, mantenimiento de infraestructura, maquinaria y equipos, de los diferentes procesos de la Entidad. Las ejecuciones al presupuesto se realizan a través de la contratación de los proyectos que tienen a cargo los diferentes procesos de la Entidad.

5.6.2 Rendición de cuentas

A través de diferentes espacios, se realiza rendición de cuentas sobre la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, la cual se comunica a todos los servidores públicos y demás partes interesadas. Dentro de los espacios se encuentran: rendición de cuentas de la Entidad, encuentros con el director, correos electrónicos, seguimiento a planes, informes a la alta dirección y publicaciones en página web.

5.6.3 Competencia

En el Fondo Rotatorio de la Policía el personal está vinculado por libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad de acuerdo a lo establecido en la Ley 1033 de 2006 cuyo proceso de selección comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el periodo de prueba, por provisionales los cuales se nombraron en los cargos vacantes por estar suspendido los concursos hasta la creación de la carrera administrativa en el Sector Defensa, por nombramiento de personal al servicio productivo cuyo proceso de selección se realiza mediante prueba de campo que permite evidenciar la experiencia y habilidades para desempeñar las funciones asignadas y por comisión de la Policía Nacional de Colombia designados a la Entidad mediante acto administrativo del Ministerio de Defensa, de acuerdo al perfil para el cargo en el que se vaya a desempeñar, con el propósito de demostrar que el personal que labora en el Fondo Rotatorio de la Policía cumple con los requerimientos del cargo, se realiza evaluación del desempeño de acuerdo a los criterios definidos para la misma.

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

La Entidad tiene diseñado un plan de bienestar y capacitación que a su vez permite garantizar un buen ambiente laboral. Así mismo, de acuerdo a las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga de la supervisión y mejoramiento de las actividades de los programas anteriormente mencionados.

Así mismo, la Entidad estableció el Modelo de Gestión del Talento Humano (MGTH) soportado en competencias, es el eje que responde a las necesidades reales de la Entidad en materia de incremento del desempeño a través de la identificación, movilización y fortalecimiento de las competencias y el mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios, este modelo permite el gerenciamiento y gestión del talento humano, a través de la alineación y articulación de seis (6) componentes:

- 1- Planeación Estratégica del Talento Humano.
- 2- Planificación, Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
- 3- Transparencia e Integridad.
- 4- Comunicación Estratégica del Talento Humano.
- 5- Sistema de Información Integral del Talento Humano.
- 6- Medición de la Gestión del Talento Humano.

5.6.4 Toma de conciencia

La Entidad realiza actividades para que la gente comprenda la política, los objetivos y en general la planeación estratégica y la importancia de su contribución a la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


De igual forma, la Entidad define planes y programas, para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras y en consecuencia, la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones específicas de la Entidad.

Por otra parte, en caso de presentarse incidentes, los servidores públicos dan a conocer a sus compañeros las lecciones aprendidas de lo sucedido, para que no se vuelvan a presentar eventos similares.

5.6.5 Comunicación, participación y consulta

El Fondo Rotatorio de la Policía ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de servidores y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, entre otros) se podrá realizar a través de la página WEB www.forpo.gov.co y el correo electrónico de comunicaciones@forpo.gov.co. Las partes interesadas externas podrán comunicarse PBX 300 912 6596.

| | | |
|--|---|---|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

Las comunicaciones que lleguen en medio físico a las instalaciones de la Entidad relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo serán direccionadas al Grupo Talento Humano para el trámite correspondiente.

Para la comunicación interna sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el grupo tecnologías de la información tienen establecidos protocolos para transmitir estos mensajes, de forma efectiva tales como: pantallas informativas, papel tapiz, correo comunicaciones@forpo.gov.co, página web (FORPONET), redes sociales, magazín, videos, revista, entre otros.

El Fondo Rotatorio de la Policía, permite la participación de los servidores públicos en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud, se consulta a los funcionarios las alternativas para no afectar sus condiciones laborales. Al mismo tiempo ellos pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.


Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los funcionarios del Fondo Rotatorio de la Policía relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán ser comunicadas al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

5.7 Información documentada

Se ha definido este manual para describir los elementos centrales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su interacción. Adicionalmente se cuenta con un procedimiento control de la información documentada que permite el control, administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros). Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema.

A través del procedimiento control de la información documentada, la Entidad puede crear, modificar, anular, revisar, aprobar, adoptar, publicar, proteger, recuperar, controlar y socializar los documentos internos y externos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo Rotatorio de la Policía, así como su formato y medios de soporte.

Así mismo los documentos que hacen parte de los diferentes procesos son organizados en los archivos de gestión, central e histórico, según lo establecido en las tablas de retención documental, dando cumplimiento a la Ley 594 de 2000, que tiene por finalidad “establecer las reglas y principios generales que regulan la función archivística del Estado”, el Acuerdo 002 de 2014, “Por medio del cual se establecen los criterios básicos para creación, conformación, organización, control y consulta de los expedientes de archivo” y el Acuerdo 005 de 2013, “Por el cual se establecen los criterios básicos para la clasificación, ordenación

| | | |
|--|---|--|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

y descripción de los archivos en las Entidades públicas y privadas que cumplen funciones públicas”.

La conservación de los documentos que trata el artículo 2.2.4.6.13. del Decreto 1072 de 2015, se encuentra en las tablas de retención documental del Grupo Talento Humano.

5.8 Operación

La Entidad planifica, implementa, controla y mantiene las operaciones, actividades y los procesos necesarios para cumplir y satisfacer los requisitos del sistema de Gestión SST y los requisitos para la provisión de productos y servicios, en donde la implementación de los controles es necesaria para gestionar los riesgos y oportunidades, mediante:

La planificación de sus objetivos estratégicos institucionales y objetivos específicos para la estrategia de SST.

La planificación del Plan de Trabajo del SG SST.

5.8.1 Adquisiciones y contratación

El Fondo Rotatorio de la Policía cuenta con el Manual de Contratación para la selección y evaluación de proveedores, con enfoque en seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se detallan algunos lineamientos generales:


Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la Entidad se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.

Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los funcionarios al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.

Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la Entidad ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.

Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.

Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

5.9 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- PONS (Procedimientos operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la Entidad.
- Se cuenta con la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias.
- La información mencionada anteriormente, se encuentra contemplada en el Plan Específico de Emergencias para cada una de las sedes.

5.10 Gestión del cambio

El Fondo Rotatorio de la Policía cuenta con el procedimiento para realizar la identificación, análisis e implementación de los cambios en la Entidad, con el fin de reducir los impactos negativos en la Entidad.


El Fondo Rotatorio de la Policía, evalúa el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello se realiza la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST.

5.11 Verificación

5.11.1 Medición y seguimiento del desempeño

Medir el desempeño ayuda a determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e identificar qué aspectos se pueden mejorar dentro del Fondo Rotatorio de la Policía, y para ello realiza seguimiento a través de los indicadores de gestión en seguridad y salud en el trabajo con el fin de realizar la medición de la gestión, seguimiento al cumplimiento de los objetivos establecidos, los cuales están establecidos de acuerdo a al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

| | | |
|--|---|--|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

El proceso de Direccionamiento del Talento Humano mide tres indicadores de impacto del sistema, los cuales son:

- Accidentalidad.
- Enfermedad laboral.
- Emergencias.

Con respecto a los equipos de monitoreo empleados para las mediciones higiénicas y ambientales aplicables, la Entidad tiene establecido por medio de la contratación estatal, contratar los servicios para la ejecución de estas mediciones con el fin de adoptar medidas correctivas y de mejoramiento con el fin de proporcionar espacios saludables para los servidores.


5.11.2 Evaluación del cumplimiento legal

El grupo de SST establece mediante la planificación de su Plan de trabajo del SG SST, la frecuencia de evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, así mismo asegura que esta evaluación se desarrolle de forma imparcial mediante asesoría externa de expertos en el tema. De los resultados de dichas evaluaciones se definen las acciones necesarias (en los casos que aplique) y se mantiene el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con respecto a los requisitos legales y otros requisitos. Dicha evaluación se evidencia en el formato F-3-3-04V5 Matriz de requisitos legales y otros requisitos.

5.11.3 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007 y el procedimiento investigación de accidentes e incidentes laborales. Con la investigación de los incidentes se busca:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias.
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto.
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias .
- Alimentar la revisión por la dirección para que se consideren también en las acciones de mejora continua.

| | | |
|--|--|------------------------------------|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

Los informes de las investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

5.11.4 No conformidad, acciones correctivas y preventivas

El Fondo Rotatorio de la Policía, activa el ciclo de mejora en la Entidad a partir de la evaluación de los procesos y la posibilidad de buscar mejores prácticas beneficios y resultados. Para dar cumplimiento a las mejoras son definidas acciones correctivas las cuales se estructuran en los planes de mejoramiento.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades.
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

5.12 Auditoría interna

La Entidad a través de la oficina de control interno planifica y realiza una auditoría interna en el año, para evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los procesos de la Entidad.

En este proceso se verifican los controles y se identifican los aspectos de mejora que contribuyan a los objetivos institucionales.


5.13 Revisión por la dirección

La dirección de la Entidad en periodos planificados revisa la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su alineación continua con la dirección estratégica, donde se establecen oportunidades de mejora.

La revisión gerencial al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza como resultado de la autoevaluación de acuerdo a la aplicación del procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de Calidad.

5.14 Mejora

El Fondo Rotatorio de la Policía, activa el ciclo de mejora en la Entidad a partir de la evaluación de los procesos y la posibilidad de buscar mejores prácticas beneficios y resultados. Para dar cumplimiento a las mejoras son definidas acciones correctivas las cuales se estructuran en los planes de mejoramiento.

| | | |
|--|---|--|
|  Fondo Rotatorio de la Policía | PROCESO: DIRECCIONAMIENTO TALENTO HUMANO | Código: M-1-4-04V3 |
| | PROCEDIMIENTO: MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha de la versión: 2024-06-14 |

Así mismo, producto de la revisión por la dirección se documentan las necesidades u oportunidades evidenciadas en los diferentes procesos de la Entidad, con el fin de mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. REVISIÓN Y APROBACIÓN MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Coordinador del Grupo Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y supervisar todas las actividades para la revisión y posterior aprobación del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte la Dirección General.

Cada responsable de proceso tiene a cargo la revisión y actualización de las caracterizaciones de los procesos y documentos de direccionamiento, y la aprobación por parte del (la) Director (a) General. El control se establece al interior de este manual mediante listado de control.

7. HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES

| FECHA | VERSIÓN | AUTORIZADO | DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS |
|------------|---------|--|--|
| 2024-06-14 | 3 | Teniente Coronel EDWIN JAIRO ARÉVALO PARRA Encargado de las Funciones del Despacho de la Dirección General de Entidad Descentralizada Fondo Rotatorio de la Policía | Se actualiza planeación estratégica 2023 - 2026 Misión, visión, Mapa estratégico Mapa de procesos de la Entidad Logos de la Entidad Actualización de la denominación de Grupos Internos |

8. ANEXOS

- 8.1. Procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 8.2. Procedimiento Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos
- 8.3. Procedimiento Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo