



DECRETO

PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal de Palmira

JUAN DIEGO CÉSPEDES LÓPEZ
Secretario de Desarrollo Institucional

BEATRIS EUGENIA OROSCO PARRA
Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

CRISTIAN REINERIO CARDONA PULGARIN
Profesional universitario - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2022





DECRETO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. ALCANCE	4
4. NORMATIVIDAD	4
5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4
6. DEFINICIONES	5
7. DESARROLLO	5
8. POLÍTICAS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
8.1. POLÍTICA GENERAL DEL SG-SST	6
8.2. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.	6
8.3. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	6
8.4. OBJETIVO GENERAL DEL SG-SST	7
8.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
9. RECURSOS	8
10. INDICADORES Y METAS DEL SGSST	9
11. ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST 2022	10

DECRETO

1 INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, la Alcaldía de Palmira implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de procesos de mejora continua asociados a los diferentes Sistemas de Gestión de la entidad, con el propósito de prevenir las lesiones y enfermedades a causa de las condiciones de trabajo, así como el desarrollo de actividades que buscan la promoción y protección de la salud y el bienestar físico, mental y social de todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, indistintamente su modalidad de vinculación.

Es por ello que, mediante el Decreto Municipal N 213 de agosto 1° de 2016, “por el cual se adopta la estructura de la administración central del Municipio de Palmira, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”, le ha sido designada a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, entre otras, la función de “orientar y gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad (...)”.

Ahora bien, para el óptimo desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que obedezca a las necesidades de la Alcaldía, de todos sus trabajadores y le permita cumplir su propósito, es necesario que el mismo cuente con una política y objetivos claros alineados a los de la entidad, permitiendo definir para el mismo una estructura clara, mediante el desarrollo y ejecución de un plan de trabajo que aporte al fortalecimiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión y a la mejora continua del mismo, y que defina los recursos, objetivos, indicadores y las prioridades o enfoques en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Palmira.

A fin de brindar una mejora continua que permita poco a poco alcanzar un nivel de madurez para el SG-SST de la entidad que logre la protección de los trabajadores y la promoción de su salud y bienestar, y que además les impacte positivamente, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, establece anualmente para el Sistema de Gestión de SST, un plan de trabajo que le permita alcanzar sus metas y objetivos, al definir actividades claras para su desarrollo, contemplando los resultados y la evaluación de sus planes previos y considerando las metas y objetivos de la dependencia, de la entidad y sus planes de gobierno.

Estos planes de trabajo no pueden ser reactivos y limitarse a cumplir una serie de actividades que se repitan año tras año para cumplir unas tareas mínimas, sino que a la vez que desarrollan estas tareas, deben sentar las bases para planes de trabajo futuros a mediano y largo plazo que permitan desarrollar un Sistema de gestión maduro y totalmente incorporado a la entidad, a sus dependencias y las personas que la conforman.

DECRETO

Es así que se formula el Plan de Trabajo Anual del SGSST para el año 2022, el cual no solo define las actividades de seguridad y salud en el trabajo a realizar durante la vigencia, sino que asociado a los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Municipal y al Plan Estratégico de Talento Humano, aportando para que la Alcaldía de Palmira sea la organización que espera ser tanto para las personas que la integran como para su estructura administrativa, contribuyendo al alcance de sus objetivos y a la mejora de los procesos de la entidad.

2 OBJETIVO

Establecer los lineamientos, estrategias, recursos y actividades a desarrollar, que permitan cumplir con las políticas y objetivos planteados en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad.

3 ALCANCE

El plan de trabajo anual 2022 del SGSST, contempla a todos los procesos y las dependencias de la entidad Alcaldía de Palmira e impacta a todas las personas que prestan sus servicios a la misma, indistintamente de su modalidad de vinculación.

4 NORMATIVIDAD

El marco normativo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, comprende una jurisprudencia extensa que tiene sus bases en el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, encontrando normatividad aún vigente como la Resolución 2400 de 1979 *“Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”*, así como la suscripción de diferentes acuerdos internacionales como la Decisión 584 de 2004 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones).

Sin embargo, el principal marco normativo en la materia, se encuentra consolidado en las siguientes normas

- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (aplicable a todas las entidades públicas)

5 RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

DECRETO

Acorde al Decreto Municipal No. 213 de agosto de 2016 es responsabilidad del Subsecretario (a) de Gestión del Talento Humano, la orientación, gestión, diseño y desarrollo del plan de trabajo del SGSST y el cumplimiento de sus requisitos legales y técnicos.

Dicha dependencia, cuenta con un Profesional Universitario Grado 2, quien es el designado por la misma para la gestión y ejecución de dicho Sistema de Gestión, sus planes, seguimientos y actividades.

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los trabajadores de la entidad, están definidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Administración Municipal De Palmira y en el respectivo Manual de Contratación para los contratistas que prestan sus servicios en la misma.

6 DEFINICIONES

Se adoptan todas las definiciones incluidas en el artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, las dadas en los artículos 1°, 3° y 4° de la ley 1562 de 2012 y las demás definiciones encontradas en el marco jurisprudencial de seguridad y salud en el trabajo vigente.

7 DESARROLLO

La formulación y estructuración del plan de trabajo anual, se basa en las diferentes entradas que integran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales se establecen en el Decreto 1072, de las cuales se enuncian las principales a continuación:

- Las Políticas del SG-SST
- Los Objetivos del SG-SST
- Los resultados de la evaluación inicial del SG-SST o la medición anual de estándares mínimos
- Los programas de prevención e intervención de los riesgos
- Los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales e informes de condiciones de salud.
- Resultados de los indicadores del SG-SST
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
- Profesiograma de la entidad

8 POLÍTICAS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para brindar un enfoque y una estrategia clara al desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Alcaldía de Palmira ha definido una serie de políticas y objetivos, orientados a cumplir el

DECRETO

propósito de la entidad con la implementación de dicho sistema, que a su vez fortalezca el desarrollo de las metas, objetivos y expectativas de las personas que la integran, de las dependencias y de la administración municipal.

8.1. POLÍTICA GENERAL DEL SG-SST

La Alcaldía del Municipio de Palmira manifiesta su compromiso con la promoción y mantenimiento de condiciones seguras y saludables, así como el fortalecimiento de la cultura de autocuidado, que garanticen el bienestar de los servidores públicos, y demás personas adscritas a la entidad en todos los centros de trabajo de la administración municipal.

El desarrollo de esta política será mediante la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita la oportuna identificación y gestión de los peligros y riesgos de los procesos, minimizando la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo con la participación activa de los trabajadores, así mismo dar cumplimiento a los estándares de seguridad y los requisitos legales.

8.2. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La Alcaldía del Municipio de Palmira, consiente que el consumo de bebidas embriagantes, tabaco y sustancias psicoactivas produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central del individuo, la cual modifica la conciencia, el estado de ánimo o los procesos de pensamiento, y su uso puede crear efectos adversos para la salud del individuo y crean riesgos que afectan la seguridad y productividad en el trabajo.

Para esto se establece la prohibición consumir o distribuir alcohol, drogas alucinógenas y tabaco, así mismo la presencia de servidores públicos o contratistas en estado de embriaguez, o afectación por el uso de drogas psicotrópicas dentro de cualquiera de las instalaciones de la administración municipal, así mismo se prohíbe el consumo de tabaco y sus derivados en los diferentes sitios de trabajo.

La entidad se compromete a señalar las áreas libres de humo de tabaco, realizar campañas de prevención y promoción de la salud enfocada en el uso de estas sustancias para concientizar a servidores públicos y contratistas de los efectos nocivos que traen para su salud física y mental.

8.3. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La Alcaldía del Municipio de Palmira se compromete en promover ambientes de trabajo seguros, saludables y dignos, para esto establecerá los mecanismos y medidas preventivas que permitan mantener un entorno libre de discriminación y cualquier conducta que configuren acoso laboral entre los

DECRETO

trabajadores, así mismo trato respetuoso con todas las personas que interactúan en los diferentes procesos de la administración municipal.

De acuerdo a lo anterior promueve, apoya y fortalece la gestión del Comité Convivencia Laboral de la entidad, socializa los mecanismos de reporte de quejas por presunto acoso laboral y establece capacitación a todo el personal en prevención de las diferentes modalidades de acoso laboral.

8.4. OBJETIVO GENERAL DEL SG-SST

Definir mediante el plan de trabajo anual 2022 del SG-SST, las actividades que permitan dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de SST y a los objetivos específicos del Sistema, los cuales apunten al desarrollo de los objetivos estratégicos de la entidad, considerando a las personas que integran la Alcaldía de Palmira como los ciudadanos a quienes se incluye en la línea estratégica del plan de desarrollo municipal: *"Palmira, territorio seguro, abierto y bien gobernado"*.

8.5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar mecanismos y herramientas de medición, seguimiento y control al interior del SG-SST, ajustados a las necesidades de la entidad, que fortalezcan la base tecnológica del Sistema y brinden una gestión más ágil a los procesos, actividades y tramites. (Alineado a la estrategia 2 del Sector Gestión Moderna: Implementar desarrollos tecnológicos para el fortalecimiento institucional).
- Definir estrategias que fortalezcan el conocimiento, compromiso y cultura de las personas en todos los niveles de la entidad, frente a su autocuidado, participación y responsabilidades en el marco del SG-SST. (Alineado a la estrategia 3 del Sector Gestión Moderna: Fortalecer las competencias técnicas transversales y generar cultura organizacional en el servidor público).
- Realizar adecuadamente la identificación de los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestas las personas que integran la administración municipal, brindando la correcta priorización de estos riesgos y gestionando los respectivos controles. (Alineado a la estrategia 4 del Sector Gestión Moderna: Adecuar los recursos y espacios físicos de la Administración).
- Desarrollar en la vigencia, los diferentes programas y actividades del Sistema de Gestión, orientadas a la prevención de los riesgos y la protección y promoción de la salud de las personas que integran la entidad. (Aporta al desarrollo de las actividades del programa: Servidores Públicos Competentes y con Cultura Organizacional).
- Implementar planes y acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en los distintos centros de trabajo de la administración municipal, que mitiguen los riesgos asociados a las emergencias de la entidad. (Aporta al desarrollo de las actividades del programa: Espacio y Recursos Físicos Modernos para Mejorar la Gestión).
- Desarrollar actividades en la vigencia 2022, que tengan continuidad en el plan de trabajo para el año 2023 del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales aporten al bienestar y la

DECRETO

permanencia de los trabajadores de la entidad. (Alineado a la Gestión del Talento Humano, en la etapa de permanencia del proceso de planeación de los Recursos Humanos de la entidad).

9 RECURSOS

La Administración Municipal de Palmira, define y asigna los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios, para el diseño, implementación, ejecución, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, que permitan una gestión eficaz de los peligros y riesgos en los lugares y centros de trabajo de la entidad, con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Recursos Humanos: Contemplan aspectos de implementación, documentación del SG-SST, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la gestión y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Subsecretario de Despacho – Subsecretaría de Gestión de Talento Humano
- Profesional Universitario 219-01 –Subsecretaría de Gestión del Talento Humano
- Enlaces de SST de las diferentes dependencias
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de las Brigadas de emergencia.
- Asesores de la Administradora de Riesgos Laborales
- Profesionales en Medicina que realizan las Evaluaciones Medicas Ocupacionales.

Recursos Técnicos: Contemplan aspectos de inversión en herramientas y equipos y su mantenimiento, utilizados en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La entidad cuenta con extintores, camillas, botiquines de emergencia, dotación a las brigadas de elementos de identificación y elementos de protección personal, equipos de protección contra caídas, equipos de cómputo, oficinas, conexión a internet, entre otros.

Recursos Financieros: Contemplan las inversiones económicas destinados por la Secretaría de Desarrollo Institucional para el año 2022 y otros que la entidad identifica, para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; así

DECRETO

ITEM	PRESUPUESTO 2022
Salario Profesional Universitario	\$ 42'336.876
Contrato Exámenes Médicos Ocupacionales	\$ 10'000.000
Contrato de Elementos de Protección Personal	\$ 30'000.000
Contrato para mantenimiento y recarga de extintores	\$ 3'000.000
Celebración Semana de la Salud	\$ 20'000.000
Servicio de Área Protegida	Recursos por Gestión ante ARL
Asesoría y capacitación externa	Recursos por Gestión ante ARL
Asesora fisioterapeuta in-house de ARL Colmena	Recursos por Gestión ante ARL
Asesora psicóloga in-house de ARL Colmena	Recursos por Gestión ante ARL
Asesora profesional SST in-house de ARL Colmena	Recursos por Gestión ante ARL
Plataforma tecnológica para administrar el SG-SST	Recursos por Gestión ante ARL
Plataforma de capacitación y formación virtual para el SG-SST	Recursos por Gestión ante ARL

Nota: Adicionalmente La Subsecretaria de Gestión de Recursos Físicos de la entidad, gestiona tanto los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física, los equipos, maquinaria y vehículos a su cargo, como lo requerido para manejo integral de residuos y el servicio de aseo en áreas comunes.

10 INDICADORES Y METAS DEL SGSST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, realiza el registro, seguimiento y medición de los diferentes indicadores para el desarrollo del mismo, establecidos en el Decreto 1072 de 2015, y los consolida acorde a su tipología (indicadores de estructura, proceso y resultado), para abreviar y facilitar su lectura y análisis, validando si de forma individual aquellos asociados a la accidentalidad, enfermedad y ausentismo laboral.

Las metas asociadas al cumplimiento de los indicadores del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2022, serán las siguientes:

Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Método de calculo	Meta o límite del indicador	Frecuencia de Medición
Resultado	Severidad de Accidentalidad	(Número de días Perdidos por AT en el mes + Número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) *100	Menor a 15,2%	Mensual
	Frecuencia de Accidentalidad	(Número de accidentes de trabajo en el mes / Número de trabajadores en el Periodo) * 100	Menor a 0,8%	Mensual
	Proporción de Accidentes de trabajo mortales	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100	0%	Anual

DECRETO

Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Método de calculo	Meta o límite del indicador	Frecuencia de Medición
	Prevalencia de la enfermedad laboral	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo) * 100.000	Menor a 1210	Anual
	Incidencia de la enfermedad laboral	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio Total de trabajadores en el periodo) * 100.000	Menor a 510	Anual
	Indicadores de Ausentismo por Incapacidades	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común en el mes/ Número de días de trabajo programados en el mes) * 100	Menor a 1,5%	Mensual
Estructura	Indicadores de Estructura	(Total de ítems Cumplidos de los indicadores de estructura / Total de ítems a evaluar de los indicadores de estructura) * 100	Mayor a 90%	Anual
Proceso	Indicadores de Proceso	(Total de Ítems Cumplidos de los indicadores de Proceso / Total de ítems a evaluar de los indicadores de Proceso) * 100	Mayor a 90%	Anual
Resultado	Indicadores de Resultado	(Total de ítems Cumplidos de los indicadores de Resultado / Total de ítems a evaluar de los indicadores de Resultado) * 100	Mayor a 90%	Anual

11 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST 2022

Para el cumplimiento de las políticas y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hace necesario definir los diferentes programas, proyectos y actividades que se desarrollaran durante la vigencia para su ejecución y el alcance de las metas del mismo.

Se establece entonces el cronograma de actividades del SG-SST dentro de un plan de trabajo, las cuales se desarrollarán en el transcurso de la vigencia 2022, y el cual cuenta con la siguiente desagregación o variables:

- Alineación objetivos del SGSST
- Fase del Ciclo PHVA
- Componente del Plan del SG-SST
- Programa o proyecto del SG-SST
- Actividad
- Responsable



DECRETO

PLAN DE TRABAJO ANUAL SGSST 2022 – CRONOGRAMA

Ver Anexo hoja de cálculo con el respectivo Cronograma de actividades a desarrollar en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022.

Las personas que participaron en la elaboración y revisión de este documento por parte de la ARL Colmena Seguros, son:

Diana Luz Morales – Asesora en prevención por Proyectos
Ana María Velazco – Asesora en prevención por Proyectos
Karen Natalia Torres – Asesora en prevención por Proyectos

