

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

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira

JUAN CARLOS SUAREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA
Subsecretario 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 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO 2024.....	4
3. ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO	4
4. NORMATIVIDAD	4
5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.....	5
6. DEFINICIONES	6
7. DESARROLLO	6
8. POLÍTICAS DEL SG-SST DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA.....	6
8.1. POLÍTICA GENERAL DEL SG-SST	7
8.2. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	7
8.3. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	8
9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE TRABAJO 2024	8
10. RECURSOS.....	9
10.1. RECURSOS HUMANOS:	10
10.2. RECURSOS TÉCNICOS:	11
10.3. RECURSOS FINANCIEROS:	11
11. INDICADORES Y METAS DEL SG-SST	12
12. ESTRUCTURA DEL CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST 2024	13
13. ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST 2024	13
14. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	18
15. SEGUIMIENTO.....	18
16. ANEXO	18

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, asociado al Sistema Integrado de Gestión de la entidad, cuyo propósito fundamental se centra 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 de sus colaboradores y el bienestar físico, mental y social de todas las personas que prestan sus servicios para la misma, indistintamente de su forma de vinculación, a través de procesos permanentes de mejora continua.

Mediante el Decreto Municipal No. 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 tanto a las necesidades de la Alcaldía de Palmira como a las de sus colaboradores y que le permita cumplir su propósito, es necesario que el mismo cuente con una política y objetivos claros alineados de manera estratégica a los de la entidad, permitiendo definir para el mismo una estructura clara, mediante el diseño, desarrollo y ejecución de un plan de trabajo que aporte al fortalecimiento y control del Sistema de Gestión y a la mejora continua del mismo, y que defina los recursos, actividades, indicadores y las prioridades o enfoques en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Palmira.

Es por ello, que la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, establece anualmente un plan de trabajo del SG-SST que le permita alcanzar sus metas y objetivos, al definir actividades claras para su desarrollo, contemplando para ello los resultados de planes, revisiones y evaluaciones previas del Sistema, y considerando también no solo las metas y objetivos de la dependencia y de la entidad sino también el contexto o panorama interno y externo de la correspondiente vigencia.

Estos planes de trabajo no pueden limitarse a dar continuidad a unas actividades de carácter permanente que deben repetirse año tras año, sino que a la vez, deben contemplar las condiciones actuales de la administración municipal y sus colaboradores y ajustado a ello, sentar las bases para planes de trabajo futuros que permitan desarrollar un Sistema de Gestión maduro y totalmente incorporado a la entidad, a sus dependencias y las personas que la conforman.

DECRETO

Por tanto, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, formula el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para el año 2024, definiendo no solo las actividades de seguridad y salud en el trabajo a realizar durante la vigencia, sino también previendo y preparando al Sistema en sí y a la entidad, a todos los cambios previsibles que la vigencia 2024 trae para la Alcaldía de Palmira, como lo son el cambio de gobierno, los cambios esperados en la planta de personal asociados al concurso de méritos en curso, los ajustes en los recursos y presupuestos generados por el cambio de administración, entre otros.

Así las cosas, para la vigencia 2024, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, sin dejar su quehacer y sus objetivos a un lado, se enfocará especialmente en establecer bases firmes de información y conocimiento así como de formación y divulgación en sus de sus componentes y procedimientos con sus colaboradores, a fin de que esta entidad 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 GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO 2024

Definir los lineamientos, recursos, metas y principales programas o procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira a desarrollar en la vigencia 2024, que permitan cumplir con sus políticas y objetivos mediante el desarrollo de las diferentes actividades planeadas y programadas a lo largo de esta vigencia.

3. ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo anual 2024 del SG-SST de la Alcaldía de Palmira, contempla a todos los procesos y las dependencias de la Administración Central e impacta a todas las personas que prestan sus servicios a la misma, indistintamente de su forma de vinculación y con cobertura a todas las sedes o centros de trabajo, propias o no, donde se encuentren dichos colaboradores.

4. NORMATIVIDAD

El marco normativo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, comprende una jurisprudencia extensa, con bases que van desde el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, pasando por 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”* y encontrando también, entre otros, la suscripción de diferentes acuerdos internacionales como la Decisión

DECRETO

584 de 2004 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones), y las diferentes normas que a partir de estas y otras se continúan desarrollando.

Sin embargo, el principal marco normativo en la materia y que también tiene alcance a la Alcaldía de Palmira como ente público de orden territorial, se encuentra concentrado 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.
- Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (aplicable a todas las entidades públicas).
- Circular Conjunta No 100-012-2023 del 29 de noviembre de 2023 del Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública: establece la obligación de hacer partícipes, a las organizaciones sindicales de las entidades, para realizar aportes al diseño y socialización de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC, a los Programas de Bienestar e Incentivos y a los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo para cada anualidad.

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Acorde al Decreto Municipal No. 213 de agosto de 2016, en su artículo décimo séptimo, es responsabilidad del Subsecretario (a) de Gestión del Talento Humano, la orientación y gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad y el cumplimiento de sus requisitos legales y técnicos.

Dicha dependencia, cuenta con un Profesional Universitario Grado 2, quién es el designado por la misma para la 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 Específico 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.

Además, se cuenta con una matriz de roles y responsabilidades específicas definidas al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual relaciona los alcances, actividades, responsabilidades específicas y la correspondiente rendición de cuentas que compete a las diferentes personas vinculadas a la entidad, acorde a su tipo de vinculación, su nivel jerárquico, su pertenencia a algún comité u órgano directivo de la entidad, e incluso acorde a los procesos o dependencias a los cuales se encuentran adscritos o asociados, a partir de las actividades y procesos específicos del Sistema de

DECRETO

Gestión y su relación y responsabilidad respecto a los peligros y riesgos a los que estas actividades exponen a las personas.

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 y del Sistema General de Riesgos Laborales.

7. DESARROLLO

La formulación y estructuración del plan de trabajo anual del SG-SST, 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 2015, de las cuales se enuncian las principales a continuación:

- Las políticas y 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 definidos a partir de la identificación de peligros.
- Resultados de la encuesta de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial y otras valoraciones similares.
- Los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales e informes de condiciones de salud
- Resultados de los indicadores del SG-SST.
- Resultados de auditorías realizadas al SG-SST o a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.
- Resultados de las encuestas de percepción, caracterización, sociodemográficas, u otras realizadas por la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano en la vigencia.
- El análisis de la accidentalidad laboral.
- Estado de la estructura documental del SG-SST frente al Sistema Integrado de Gestión de la entidad.
- EDEPR-034 Procedimiento para la formulación de planes institucionales y estratégicos: <https://drive.google.com/file/d/1Onp9Y6-1hm36SqzdxctbPD4WjFbfWfhT/view>

8. POLÍTICAS DEL SG-SST DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA

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 propósito de la entidad y de Subsecretaría de Gestión del Talento Humano con la implementación de

dicho sistema, que a su vez fortalezca el desarrollo de las metas, objetivos y expectativas de las personas que integran la Alcaldía de Palmira y sus dependencias, las cuales son:

8.1. POLÍTICA GENERAL DEL SG-SST ¹

La **Alcaldía del Municipio de Palmira**, manifiesta su compromiso con la provisión, mantenimiento y gestión de recursos, que permitan brindar condiciones seguras y saludables a los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas y demás personas adscritas a la entidad en su entorno de trabajo, así como con el fortalecimiento de la cultura de autocuidado, buscando el bienestar de las personas en el desarrollo de sus funciones y todos sus centros de trabajo.

Para el desarrollo de esta política, se establece la implementación y mejora continua, mediante la aplicación del ciclo PHVA, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, el cual permita la oportuna identificación, gestión, vigilancia y control de los peligros y riesgos asociados a los procesos de la entidad, así como la promoción de la salud de las personas, minimizando la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, junto con la participación activa de todos los trabajadores, y la articulación con las dependencias y áreas responsables de gestionar los diferentes recursos que permitan proteger a las personas, conservar los estándares de seguridad y dar cumplimiento a los requisitos legales en materia de seguridad laboral.

8.2. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS ²

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.

¹ Actualizada mediante Resolución Municipal 032 del 14 de agosto de 2023

² Aprobada mediante reunión ordinaria del CIGD del 18 de diciembre de 2020

DECRETO

La entidad se compromete a señalar las áreas libres de humo de tabaco, realizar campañas de prevención y promoción de la salud enfocadas 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. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL ³

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 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.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE TRABAJO 2024

Para enfocar y organizar los diferentes procesos y actividades que deben ser Planeados, Organizados, Dirigidos, Coordinados, Ejecutados y Evaluados en el desarrollo del SG-SST durante la vigencia, se definen una serie de objetivos específicos que permiten dar cobertura a todo el que hacer del Sistema de Gestión de la entidad asociado al cumplimiento de su política y que a su vez orientan la definición, programación y desarrollo de estas actividades, junto con la definición de sus responsables y su seguimiento, de modo que el cumplimiento de este plan de trabajo, a su vez, se oriente al cumplimiento de las actividades y metas de la entidad.

Los objetivos que se han definido con este propósito y asociados a las metas u objetivos del plan de desarrollo de la entidad que competen a la Secretaría de Desarrollo Institucional y a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, son:

- Implementar procesos, mecanismos y herramientas de medición, seguimiento y control al interior del SG-SST, ajustados a las necesidades de la entidad, que fortalezcan la base administrativa y tecnológica del Sistema y brinden una gestión más ágil a sus procesos, actividades y trámites. (Alineado a la estrategia 2 del Sector Gestión Moderna: Implementar desarrollos tecnológicos para el fortalecimiento institucional).
- Desarrollar programas y acciones que fortalezcan el conocimiento, compromiso y autogestión de las personas en todos los niveles de la entidad, frente a su autocuidado, participación y responsabilidades

³ Ibidem

DECRETO

- 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, incluyendo lo respectivo a los procesos contractuales necesarios. (Alineado a la estrategia 4 del Sector Gestión Moderna: Adecuar los recursos y espacios físicos de la Administración).
 - Desarrollar y mantener los diferentes programas y actividades propios del Sistema de Gestión ya implementados, orientadas a la prevención de los riesgos y la protección y promoción de la salud de las personas que integran la entidad, incluyendo lo respectivo a los procesos contractuales necesarios. (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, incluyendo lo respectivo a los procesos contractuales necesarios. (Aporta al desarrollo de las actividades del programa: Espacio y Recursos Físicos Modernos para Mejorar la Gestión).
 - Desarrollar y mantener los procesos y actividades propios de la administración y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contribuyen también a implementar programas o actividades novedosos y continuos que aporten al bienestar y la 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).

10. RECURSOS

La Administración Municipal de Palmira, debe definir y asignar 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, el Comité de Convivencia Laboral, los equipos de respuesta a emergencia (antes brigadas de emergencias), entre otros, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Para la vigencia 2024, será necesario realizar las mesas o estudios tendientes a evaluar la pertinencia de los recursos asignados al desarrollo del Sistema de Gestión de SST de la entidad, acorde a lo establecido institucionalmente para el cumplimiento de la Política del SG-SST, que indica:⁴:

⁴ Resolución Municipal 032 del 14 de agosto de 2023
Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121

DECRETO

ARTÍCULO TERCERO: *Evaluación de Recursos para Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Acorde al inciso 2.5 del artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, el Municipio de Palmira en cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aquí definida, garantizará los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole que se requieran para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, que permitan el desarrollo de su plan de trabajo anual, para lo cual convocara y conformará la respectiva mesa o grupo de trabajo que permita definir y evaluar técnicamente la necesidad y viabilidad económica para implementar dichos recursos.*

PARÁGRAFO: *La Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, será la responsable de convocar dichas mesas, en las cuales participarán los gerentes públicos de la entidad, o los servidores públicos que estos designen mediante el correspondiente acto administrativo*

10.1.RECURSOS HUMANOS:

Aquellos que se requieren para poder ejecutar y controlar de manera eficiente y satisfactoria los aspectos de planeación, coordinación, implementación, difusión, seguimiento, evaluación, documentación y mejora del SG-SST, tales como la investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST, seguimiento a los diferentes planes y cronogramas (capacitaciones, inspecciones, Sistemas de Vigilancia) y la administración misma del Sistema de Gestión (Indicadores, informes de gestión, rendición de cuentas, comunicación y divulgación) así como 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
- Servidores que conforman el equipo de planta de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, designado para apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Enlace de la Dirección de Comunicaciones para socialización y divulgación del SGSST.
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de las Brigadas de Emergencia.
- Miembros de otros comités técnicos específicos
- Asesores de la Administradora de Riesgos Laborales
- Profesionales en Medicina que realizan las Evaluaciones Médicas Ocupacionales.

10.2.RECURSOS TÉCNICOS:

Contemplan los principales aspectos de inversión permanente y creciente, en herramientas, equipos, mobiliario, dispositivos u otros elementos, así como su mantenimiento, que son utilizados en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo adecuado y seguro de las actividades de la entidad y para la preparación y adecuación de las áreas y sedes de trabajo.

La entidad cuenta, entre otros, 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.

10.3.RECURSOS FINANCIEROS:

Contemplan las principales inversiones económicas destinadas por la Secretaría de Desarrollo Institucional para el año 2024 y otras que la entidad identifica y consigue por gestión, para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo principalmente los siguientes:

ÍTEM	PRESUPUESTO 2024
Salario Profesional Universitario	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Salario Personal de Planta para apoyo al desarrollo del Sistema de Gestión de SST.	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato Exámenes Médicos Ocupacionales	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato de Elementos de Protección Personal	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato para mantenimiento y recarga de extintores	Acorde a disponibilidad de la dependencia (Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos)
Otros contratos definidos para la protección de las personas o adecuación de las áreas de trabajo	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Celebración Semana de la Salud	Acorde a disponibilidad de la dependencia (Rubro incluido en contrato del plan de bienestar)
Servicio de Área Protegida	Acorde a disponibilidad de la dependencia (Secretaría de Desarrollo Institucional)
Asesoría y capacitación externa	Recursos por Gestión ante ARL
Asesor(a) por proyecto - fisioterapeuta de ARL	Recursos por Gestión ante ARL
Asesor(a) por proyecto - psicóloga de ARL	Recursos por Gestión ante ARL
Asesor(a) por proyecto - profesional en SST de ARL	Recursos por Gestión ante ARL

ÍTEM	PRESUPUESTO 2024
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

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos gestiona y administra tanto los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física, los equipos, maquinaria y vehículos a su cargo, como los contratos correspondientes a la seguridad física de los centros de trabajo y lo requerido para manejo integral de residuos y el servicio de aseo en áreas comunes.

11. INDICADORES Y METAS DEL SG-SST

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 también de forma individual aquellos asociados a la accidentalidad, enfermedad y ausentismo laboral referidos en la Resolución 0312 de 2019.

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 2024, serán las siguientes:

Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Método de calculo	Meta o límite del indicador	Frecuencia de Medición
Resultado	Severidad de Accidentalidad	$(\text{Número de días Perdidos por AT en el mes} + \text{Número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Menor a 12%	Mensual
	Frecuencia de Accidentalidad	$(\text{Número de accidentes de trabajo en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Menor a 0,8%	Mensual
	Proporción de Accidentes de trabajo mortales	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	0%	Anual
	Prevalencia de la enfermedad laboral	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo} / \text{Promedio total de trabajadores en el periodo}) * 100.000$	Menor a 2800	Anual
	Incidencia de la enfermedad laboral	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo} / \text{Promedio Total de trabajadores en el periodo}) * 100.000$	Menor a 1500	Anual
	Indicadores de Ausentismo por Incapacidades	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	Menor a 1,2%	Mensual

DECRETO

Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Método de calculo	Meta o límite del indicador	Frecuencia de Medición
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 85%	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 85%	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 85%	Anual

Fuente: Elaboración propia.

12. ESTRUCTURA DEL CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST 2024

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 desarrollarán durante la vigencia para su ejecución y el alcance de las metas del mismo.

Se establece entonces el cronograma de actividades, que hace parte del plan de trabajo del SG-SST del año 2024, el cual se desarrollará en el transcurso de la vigencia, y que cuenta con la siguiente desagregación:

- Objetivos específicos asociados del SGSST
- Programa o proyecto del SG-SST
- Actividades (descripción y cantidades que conforman cada programa o proyecto)
- Responsable actividad
- Fechas proyectadas y reales de ejecución
- Soportes de ejecución

13. ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST 2024

Se define, por tanto, un conjunto de 36 programas o proyectos macro que constituyen las metas de cumplimiento para el año 2024 del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados a los 6 objetivos específicos trazados, los cuales se establecen a partir de las fuentes detalladas en el punto 7 del presente documento.

Cada uno de estos programas o proyectos corresponden en sí al plan de trabajo del SGSST de la vigencia, pero por motivos de una mejor Planeación, Organización, Dirección, Coordinación y Control, se desglosan o expanden en un conjunto de actividades o tareas, de carácter variable, dependiente y consecutivo, que durante la vigencia orientarán, desarrollaran y definirán el orden lógico de ejecución para el logro de la meta de cumplimiento del programa o proyecto respectivo al cual se asocia.

DECRETO

Estas actividades, al ser de manejo propio del Sistema de Gestión, podrán variar en cantidad, programación y proyección durante la vigencia, a raíz de cambios o necesidades internas o externas que puedan presentarse en el transcurso del año, tanto por factores internos de la dinámica y las metas o programaciones de la entidad, de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano o del Sistema de Gestión mismo, como por cambios o ajustes asociados a factores externos como cambios en la normatividad a nivel país para las entidades públicas o respecto al Sistema General de Riesgos Laborales.

Así las cosas, se entiende que las actividades o tareas detalladas en el cronograma del plan de trabajo están sujetas a variación, mientras que los 36 programas o proyectos del SGSST se mantienen durante toda la vigencia, cambiando únicamente en dicho caso, en el detalle de las actividades que los componen.

Para el año 2024, los programas o proyectos a considerar para el cumplimiento del plan de trabajo, son:

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2024	PRODUCTO	META	SEMESTRE DE EJECUCIÓN
1 – Fortalecimiento bases SG-SST	Actualización documental del SG-SST acorde al SGCI institucional	Repositorio documental de SGSST actualizado	Listado maestro de documentos SGSST actualizado	Segundo
	Implementación y mejora de página web del SG-SST en la intranet	Sitio web SGSST en funcionamiento	Sitio web SGSST actualizado	Segundo
	Evaluación y gestión de recursos para el SG-SST (política del SG-SST)	Informe de necesidad de recursos para el SGSST	1 informe	Segundo
	Fortalecimiento de la asociación del SG-SST con otros procesos y dependencias de la entidad	Seguimiento actas mesas de trabajo	12 actas de mesas de trabajo	Segundo
2 – Compromiso y participación en SST	Construcción y desarrollo del plan de capacitación SG-SST 2024*	Cronograma de capacitaciones ejecutado	85% de capacitaciones ejecutadas	Segundo
	Desarrollo de Actividades enfocadas en el autocuidado y autogestión de los riesgos de SST	Cronograma de actividades	85% de actividades ejecutadas	Segundo
	Desarrollo de actividades de fortalecimiento del clima laboral en las áreas de trabajo	Diseño del programa para mejora del clima laboral	1 programa	Segundo
	Diseño e implementación - mecanismos de comunicación y participación del SG-SST	Mecanismos de comunicación y	1 soporte de divulgación de	Segundo

DECRETO

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2024	PRODUCTO	META	SEMESTRE DE EJECUCIÓN
		participación definidos	mecanismos de comunicación SST	
3 – IPVRDC y su gestión	Jerarquización e Implementación controles acorde a matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos – IPVRDC	Matriz IPVRDC actualizada	1 matriz con definición de controles	Segundo
	Diseño e implementación del programa de elementos de protección personal.**	Matriz de elementos de protección personal	1 Matriz actualizada	Segundo
	Desarrollo del Programa de inspecciones y sus seguimientos	Cronograma de inspecciones	85% de inspecciones ejecutadas	Segundo
	Desarrollo de mediciones ambientales y gestión de resultados*	Informes de resultados de mediciones ambientales	A demanda	Segundo
	Actualización de procesos de Gestión del Cambio acorde a lineamientos del SGSST	Planes de acción definidos	A demanda	Segundo
	Diseño e implementación de programa de prevención del riesgo químico – SGA*	Programa de prevención de riesgo químico	1 programa implementado	Segundo
	Implementación, verificación y seguimiento del plan estratégico de seguridad vial - PESV*	Seguimientos a desarrollo del PESV institucional	4 seguimientos	Segundo
	Diseño e implementación de programas para tareas de alto riesgo – TAR*	Programas de prevención de Tareas Alto Riesgo	A demanda (Número de programas a implementar se define por la ARL)	Segundo
4 – Prom y Prev Salud	Desarrollo del programa de estilos de vida saludable*	Cronograma del programa de EVS	85% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Desarrollo de exámenes médicos ocupacionales y evaluación de las condiciones de salud**	Exámenes ocupacionales de la vigencia realizados acorde a recurso	A demanda	Segundo

DECRETO

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2024	PRODUCTO	META	SEMESTRE DE EJECUCIÓN
		asignado para contratación		
	Desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos – SVE's*	Cronogramas de los sistemas de vigilancia	85% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Desarrollo del Programa de Reintegro Laboral**	Actualización programa de reintegro	1 programa actualizado	Segundo
	Desarrollo de jornadas institucionales de promoción y prevención y de la semana de la salud 2024**	Cronograma de actividades de p y p	900 colaboradores impactados	Segundo
	Diseño e implementación de programa de prevención de riesgo deportivo*	Programa de prevención de riesgo deportivo	1 programa implementado	Segundo
5 - Prevención emergencias	Diseño e implementación del programa de prevención del riesgo público*	Cronograma de actividades de prevención de riesgo público	85% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Implementación de los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias* **	Documentos de planes de prevención, preparación y respuesta a emergencias elaborados y socializados en sede	A demanda	Segundo
6 – Funcionamiento SG-SST y Permanencia TH	Apoyo a procesos y requerimientos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano	Atención a requerimientos de la dependencia	A demanda	Segundo
	Desarrollo y participación de auditoría interna del SG-SST y otras auditorías	Informes y planes de mejoramiento de auditorías asociadas al SGSST	85% de implementación de acciones de mejora definidas	Segundo
	Seguimiento a funcionamiento y actividades del COPASST	Seguimiento al acta de reunión del COPASST	12 actas de reunión	Segundo
	Seguimiento a funcionamiento y actividades del Comité de Convivencia Laboral	Seguimiento a informes de gestión del CCL	4 informes de gestión	Segundo

DECRETO

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2024	PRODUCTO	META	SEMESTRE DE EJECUCIÓN
	Desarrollo de los procesos de investigación y cierre de acciones de mejora (incidentes, reportes, accidentes y enfermedades)	Matriz de caracterización de la accidentalidad	A demanda	Segundo
	Diseño del plan de trabajo y plan de capacitaciones SG-SST 2025	Documentos de los planes	2 planes	Segundo
	Actualización e implementación de criterios del SG-SST en procesos institucionales de contratación.	actualización del manual y procedimiento de contratación alineado a criterios de SGSST	manual y/o documentos del proceso asociados	Segundo
	Evaluación de cumplimiento legal y cumplimiento política del SG-SST	Matriz legal del SGSST actualizada	2 actualizaciones de matriz legal	Segundo
	Evaluación de estándares mínimos del SG-SST y definición de planes de mejora	Resultado evaluación estándares Mínimos del SGSST	cumplimiento mayor al 85% de los estándares	Segundo
	Elaboración y presentación de informe de revisión por la alta dirección y gestión de resultados.	informe de revisión por la alta dirección entregado y socializado	1 informe	Segundo
	Realizar rendición de cuentas y comunicación de responsabilidades frente al SG-SST	Informe de rendición de cuentas publicado y divulgado	1 informe	Segundo
	Seguimiento, medición, análisis y reporte de indicadores del SG-SST	Matriz de indicadores del SGSST	6 reportes a partes interesadas	Segundo

Fuente: Elaboración propia.

* Programas o proyectos que para su completo desarrollo dependen de recurso de reinversión de la ARL y de disponibilidad de sus asesores.

** Programas o proyectos que para su desarrollo requieren asignación presupuestal suficiente por parte de la entidad para la celebración de los contratos respectivos.

14. PLAZO DE EJECUCIÓN

Este plan tendrá una periodicidad de ejecución desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada vigencia, en el cronograma de actividades anexo, se estipula los tiempos para el desarrollo de estos programas o proyectos, en el marco del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, acorde a lo requerido para ello en el Decreto 1072 de 2015.

15. SEGUIMIENTO

El seguimiento del cumplimiento de los planes institucionales y estratégicos de carácter especial, se realizará considerando los criterios establecidos por parte de los responsables de la ejecución.

La metodología de evaluación se concertará con la Secretaría de Planeación en acorde al cronograma fijado y en atención al procedimiento establecido:

EDEPR-035 PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS:

<https://drive.google.com/file/d/1IUztrZDqcxAYVXKm7A6L7iATWRckuKBV/view>

Adicionalmente, se deberá llevar registro del cumplimiento de las actividades programadas en el siguiente link denominado Anexo No. 1 MATRIZ DE FORMULACIÓN, SEG. EVAL Y CUMP PLANES SST 2024:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ugd7hXPzqZyXRjulsN5zZnZFHuL9Uh0x/edit?usp=drive_link&oid=111215626819775159901&rtpof=true&sd=true

16. ANEXO

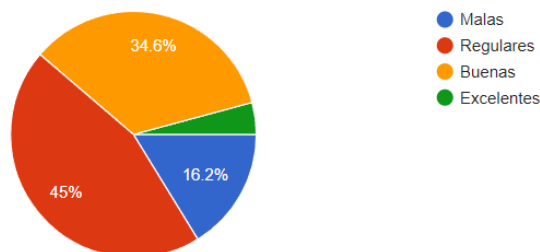
Anexo 1. Resultados encuesta percepción de actividades de talento humano

Ilustración 1. Condiciones físicas del puesto de trabajo.

¿Cree que las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) son las adecuadas para su desempeño?



191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

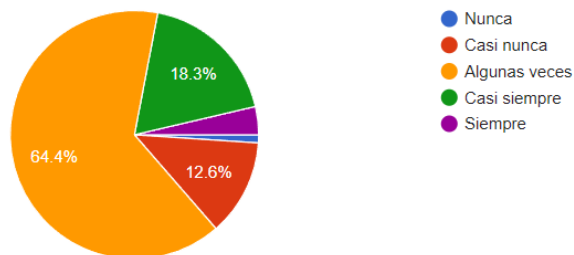
De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan el 45% de las condiciones físicas de los puestos de trabajo son regulares para lo cual es necesario especialmente fortalecer la articulación con la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos y Servicios Generales, a fin de definir acciones que permitan identificar y priorizar los bienes objeto de mantenimiento o cambio a que haya lugar, para mejorar las condiciones físicas de acuerdo a presupuesto; así mismo, se hace necesario establecer mecanismos o métodos que fortalezcan las inspecciones realizadas a las condiciones de las áreas de trabajo y la entrega y seguimiento de las respectivas recomendaciones por parte del SGSST.

Ilustración 2. Jornadas de promoción y prevención en la salud.

¿Considera que en la entidad se realizan jornadas de promoción y prevención en la salud?

 Copiar

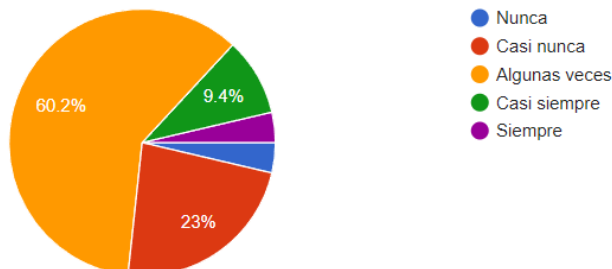
191 respuestas



¿Considera que en la entidad se realizan jornadas de prevención en los riesgos?

 Copiar

191 respuestas

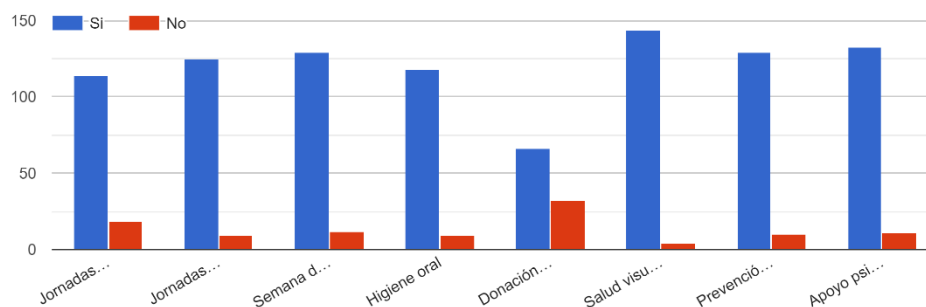


Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan el 64.4% que las jornadas de promoción y prevención en la salud y prevención del riesgo se realizan algunas veces, por lo cual es necesario considerar una mejor planeación de las actividades para una mayor participación y socialización de las mismas al interior de la Entidad, así como fortalecer la gestión y recursos para la divulgación e invitación a dichas actividades, involucrando al nivel directivo, tanto para su participación como para su apoyo en la facilitación de los espacios a sus colaboradores.

Ilustración 3. Realización de las jornadas de promoción y prevención de la salud.

¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud en modalidad mixta (Presencial – Virtual)?



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan que participarían en las actividades asociadas con: salud visual y auditiva, semana de la salud, apoyo psicológico, manejo del estrés y jornadas de tamizaje, por ende es importante incluir dentro del plan este tipo de actividades, ya sea a partir de presupuesto disponible, como por gestión con la Secretaría de Salud y otras entidades del SGSSS.

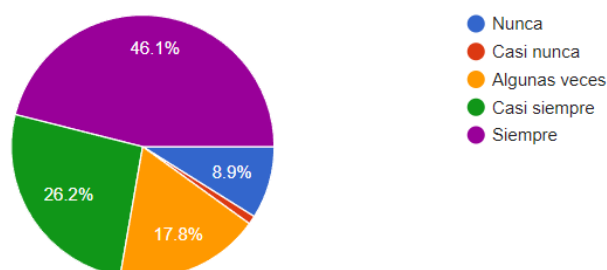
DECRETO

Ilustración 4. Oportunidad de pertenecer a grupos y/o comités existentes tales como COPASST, Brigadistas, entre otros.

¿La entidad le ha dado oportunidad de pertenecer a grupos y/o comités existentes tales como COPASST, Brigadistas, entre otros?



191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

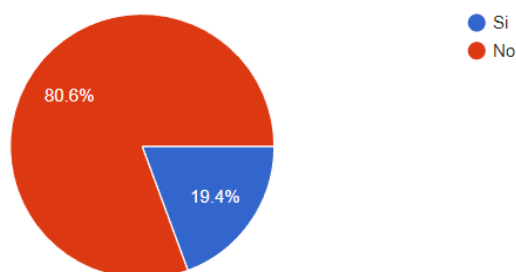
De acuerdo a los resultados los servidores públicos consideran que el 46.1% siempre tienen la oportunidad de pertenecer a grupos y/o comités existentes tales como COPASST, Brigadistas, entre otros, por lo que es importante continuar incentivando y fortaleciendo este tipo de actividades al interior de la Entidad.

Ilustración 5. Conocimiento en los servicios de la Aseguradora de Riesgos Profesionales Positiva.

¿Conoce y ha utilizado los servicios de la Aseguradora de Riesgos Profesionales Positiva?

 Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan que el 80.6% no conocen los servicios de la Aseguradora de Riesgos Profesionales Positiva, por lo que se recomienda entre las entidades establecer un plan de socialización de los beneficios y/o servicios que ofrece hacia los funcionarios de la Entidad, por lo cual también da conocimiento *“Brindamos aseguramiento ante la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales, además con la colaboración activa y compromiso de los empleadores ofrecemos asesoría en los siguientes temas: Promoción de la Salud, Prevención de Riesgos en el Trabajo, fomento de estilos de vida, trabajo saludable y autocuidado mediante el desarrollo y aplicación de investigación, acompañamiento, educación y comunicación”*. (Tomado de la página web de la ARL).