



República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA
VIGENCIA 2025

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira

JUAN CARLOS SUAREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional
Subsecretario de Gestión de Talento Humano (Encargado)

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

Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2025

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121





CONTENIDO

1.	2
2.	4
3.	4
4.	5
5.	5
6.	6
7.	7
10.	37
10.	42
10.1.	43
10.2.	45
10.3.	46
11.	46
12.	48
13.	49
14.	53

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 del Ministerio de Trabajo, así como a la normatividad asociada al funcionamiento y dirección de las entidades públicas, tales como el Decreto 612 de 2018 que define sus planes de acción y el Decreto 1499 de 2017 que establece y organiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que orienta y define la estructura y lineamientos para la planeación de las entidades públicas, la Alcaldía de Palmira implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (asociado al Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI), cuyo propósito fundamental se centra prevenir las lesiones y enfermedades a causa de las condiciones de trabajo, y en el desarrollo de acciones y 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 entidad, 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 del Plan de Desarrollo propio de la entidad, permitiéndole definir 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 y mantenimiento, contemplando para ello tanto los resultados de planes, revisiones y evaluaciones previas del Sistema y las metas y objetivos de la dependencia y la entidad, como también considerando elementos estructuradores del contexto externo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país, tomando como referencia los lineamientos y recomendaciones de organizaciones o entidades nacionales e internacionales, como el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Trabajo o los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU.

Considerando estas fuentes o criterios para definir el quehacer del Sistema de Gestión, se obtiene para el año 2025, un plan de trabajo anual que no se dirige solamente a repetir unas actividades anuales, sino que además genera condiciones para que tanto la administración municipal como sus colaboradores, cuenten con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo maduro, liderado por el nivel directivo, incorporado a la entidad, sus dependencias y las personas que la conforman y cuyos resultados sean perdurables, brindando mejores condiciones y espacios de trabajo adecuados, que fortalezca la cultura del autocuidado y forme talento humano con la capacidad de ser un verdadero factor de éxito para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Como resultado, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano formula el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para el año 2025 mediante el presente documento, el cual se ejecutará con la definición y desarrollo de 34 programas o proyectos definidos a partir de las fuentes descritas previamente, articulados a través de 4 objetivos específicos del Sistema de Gestión, los cuales a su vez serán orientados por 4 principios y 2 enfoques, cuyo propósito será dinamizar y encaminar las mecánicas y metodologías para el desarrollo de las actividades que compondrán la operatividad de estos 34 programas.

2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO

Definir los lineamientos, recursos, responsables, metas y los criterios para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los principales programas, acciones o actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, que serán ejecutados en la vigencia 2025, a fin de cumplir con sus políticas y objetivos en pro del bienestar de los colaboradores, la protección de la entidad y la mejora de su eficacia y sostenibilidad durante la vigencia y en cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Decreto 1072 de 2015.

3. ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO

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

Dicho alcance se extiende también a los trabajadores pertenecientes a la planta de trabajadores administrativos del Sistema General de Participaciones – SGP asociados a la Secretaría de Educación

Municipal, sin que este alcance se extienda también a las sedes o sitios donde estos desarrollan su labor (instituciones educativas).

4. 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales establecido por la Ley 100 de 1993.

Para contexto, se relacionan en el presente documento las definiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) establecidas en el mencionado Decreto 1072 de 2015, las cuales serán parte fundamental en la posterior definición de los objetivos específicos del presente plan:

- **ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la *prevención de las lesiones y enfermedades* causadas por las condiciones de trabajo, y de la *protección y promoción de la salud de los trabajadores*. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un *proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua* y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de *anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos* que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

5. 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 Ley 9 de 1979 o la Resolución 2400 del mismo año “*Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*”, la Ley 100 de 1993 que crea el Sistema de Seguridad Social Integral – SSSI, estableciendo así el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), la Ley 1562 de 2012 que

modifica este último (el SGRL) o la reglamentación del sexto Plan Nacional (decenal) de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 3077 de 2022 del Ministerio del Trabajo).

No obstante, la Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina de interés internacional, ámbito en el cual encontramos, entre otros, acuerdos o normas aplicables para Colombia como la suscripción de la Decisión 584 de 2004 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en la cumbre de las naciones unidas de 2015 por la cual se definieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, la Declaración de la OIT del año 2022 estableciendo la Seguridad y Salud en el Trabajo como un derecho fundamental, y todas las diferentes normas que a partir de estas y otras se continúan desarrollando a nivel local.

Si bien todo este marco normativo es considerado en el ejercicio del desarrollo de los Sistemas de Gestión de SST, se hace necesario detallar que el principal en la materia que lleva a la implementación de este Sistema en la Alcaldía de Palmira, 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 MIPG – (Decreto 1499 de 2017)

6. 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, así como velar por 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 coordinar el desarrollo de dicho Sistema de Gestión, sus planes, seguimientos y actividades.

Sin embargo, se hace necesario aclarar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira es transversal a toda la entidad, por tanto, también lo son las responsabilidades para su cumplimiento, implementación, gestión, vigilancia y control; lo anterior, se soporta en el esquema de las líneas de defensa establecidas en la dimensión de control interno del

MIPG, del cual se ampliará información en el ítem del marco de referencias para construcción del plan de trabajo.

Dichas líneas de defensa, corresponden a un esquema de asignación de roles y responsabilidades para la gestión de los riesgos de los procesos y su control, compuesto por una línea estratégica y 3 líneas de defensa, donde se establece en la primera línea, la responsabilidad de los gerentes o jefes de los procesos, como los primeros responsables del control de los riesgos de sus procesos, y estando la administración del Sistema de Gestión de SST ubicado en la 2° línea de defensa.

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 expediente del proceso 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, considerando los peligros y riesgos a los que las actividades desarrolladas exponen a las personas.

7. FUENTES PARA EL DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA

La formulación y estructuración del plan de trabajo anual del SG-SST, depende principalmente del estado actual del mismo Sistema de Gestión y se basa en las diferentes entradas que lo definen, integran y evalúan.

De estas entradas o fuentes de información, se establecen unas mínimas en el Decreto 1072 de 2015, pero adicionalmente para la entidad, se hace necesario y pertinente considerar otras entradas y normativas internas y externas, las cuales rigen tanto el funcionamiento de las entidades públicas, como el desarrollo de los SGSST de las empresas e instituciones a nivel nacional.

Por tanto, entre las principales fuentes revisadas y consideradas para el diagnóstico, evaluación y definición de las necesidades y prioridades que deben hacer parte del plan de trabajo 2025 del SGSST

de la Alcaldía de Palmira, y por los cuales se definirán sus principales programas, proyectos o actividades, se tienen:

- Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031 (Resolución 3077 de 2022)
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – (Decreto 1499 de 2017)
- El Plan de Desarrollo Municipal 2024 - 2027
- Sistema Integrado de Gestión Institucional (Decreto 981 de 2020)
- Las políticas y objetivos del SG-SST.
- El Manual del Sistema de Gestión de SST de la Alcaldía de Palmira
- La medición anual de estándares mínimos del año 2024.
- Los programas de prevención e intervención de los riesgos definidos a partir de la identificación de peligros.
- Los programas asociados a la promoción, protección y cuidado de la salud, asociados al componente de medicina preventiva y del trabajo.
- Los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales e informes de condiciones de salud
- Los resultados de los indicadores del SG-SST.
- Los resultados de auditorías realizadas al SG-SST o a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y sus respectivos planes de mejoramiento.
- Los resultados de las encuestas de percepción, sociodemográficas, u otras realizadas por la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano en la vigencia.
- El análisis de la accidentalidad laboral (Los eventos internos y el comportamiento nacional).
- Las necesidades de formación y conocimiento identificadas.
- Los resultados de los planes de trabajo previos del SG-SST
- La revisión de la estructura administrativa y documental del SG-SST frente al Sistema Integrado de Gestión de la entidad.

Tras esta revisión, se consolida y organiza toda la información necesaria que permita definir lo que será el quehacer del SGSST durante el año 2025, sus objetivos y metas, junto con la debida información que justifique o soporte el por qué de este actuar, convirtiéndose no solo en la hoja de ruta del Sistema, sino también en una herramienta que permita la gestión y priorización del mismo y sus necesidades ante los diferentes responsables y actores involucrados para su adecuado y eficaz desarrollo.

A partir de esta verificación, fueron definidos un grupo de programas o proyectos, que corresponden a las metas o acciones de gestión y cumplimiento a desarrollar por el Sistema de Gestión de SST en el transcurso del año, dichos programas o proyectos son definidos al final del presente documento, y

como anexo a este se formulará el cronograma general de dichas acciones, con el cual, se procura dar respuesta al cómo se van a lograr los objetivos y metas planteadas.

8. MARCO REFERENCIAL PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST 2025

A continuación, se relaciona tanto información relevante de las principales fuentes necesarias para entender el contexto, requerimientos, propósito fundamental y alcance de los SGSST en el país, así como una revisión del diagnóstico del SGSST institucional acorde a algunos de los ítems descritos en el punto anterior.

Esta información, permitirá identificar las necesidades y prioridades de la Alcaldía de Palmira para la vigencia 2025, siendo la base para definir no solo los objetivos y metas del Sistema de Gestión Institucional, sino también los elementos, acciones o actividades mínimas que deberán conformar el contenido del Plan de Trabajo 2025 y su cronograma:

● OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE - (ODS):

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, corresponden a 17 “desafíos globales” definidos por la ONU en el 2015, en relación con los objetivos del milenio, para la agenda 2030 de los países miembros, y corresponden al “Plan Maestro” que debe guiar a estos países en su visión al año 2030, y a partir de allí muchas de estas naciones han definido y condicionado diferentes planes, acciones o normas tendientes a cumplir dichos objetivos en sus territorios, y Colombia no es ajena a ello.

Estos ODS se descomponen en diferentes metas globales que se convierten a su vez en las metas de los países y sus instituciones para así integrarlos en su visión; Pues bien, desde su concepto y propósito, los SGSST se ven directamente relacionados y comprometidos en muchos aspectos con el alcance de las metas de estos objetivos de desarrollo, más aun por la posición e integración que tienen al interior de todas las instituciones y empresas del país y con su estructura organizacional, a lo que no son ajenas las entidades públicas como la Alcaldía Municipal de Palmira, al ser también una institución formadora y transformadora de su territorio y las personas que la conforman.

En este sentido, los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas asociadas, con las cuales el SGSST de la Alcaldía de Palmira se ve directa o indirectamente relacionado y comprometido, son:

A. ODS 8: TABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO:

OBJETIVO: Promover el crecimiento económico sostenido, incluyente y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



METAS ASOCIADAS:

8.2 Lograr **niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación**, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, **la creación de puestos de trabajo decentes**, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.8 **Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores**, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

B. ODS 3: SALUD Y BIENESTAR:

OBJETIVO: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



METAS ASOCIADAS:

3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento **y promover la salud mental y el bienestar**

3.5 Fortalecer la **prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas**, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo

3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de **muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos** y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

C. ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS:

OBJETIVO: Promover sociedades pacíficas e incluyentes para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y crear instituciones efectivas, responsables e incluyentes en todos los niveles.



METAS ASOCIADAS:

16.6 Crear a todos los niveles **instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas**

16.7 Garantizar la **adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas** que respondan a las necesidades.

A partir de estos ODS, se encuentra la necesidad de intervenir aspectos específicos como las condiciones o medio ambiente de trabajo de los colaboradores de la Alcaldía de Palmira buscando la innovación o modernización del trabajo, brindando espacios de trabajo y condiciones seguras para realizar sus labores, promoviendo el cuidado de su salud física y mental, previniendo la exposición con sustancias o agentes nocivos Y la ocurrencia de accidentes o enfermedades a raíz del trabajo por accidentes viales o existencia de sustancias peligrosas, y todo ello mediante el fortalecimiento institucional, la transparencia, la participación y la rendición de cuentas que permitan una mejora constante y representativa del SGSST institucional.

● **ENTORNOS LABORALES SALUDABLES (ELS) DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD**

Continuando con el contexto internacional, es necesario tomar también como referente a la Organización Mundial de la Salud, para comprender el contexto, propósito y necesidad de establecer y gestionar condiciones adecuadas y sanas para las personas, desde su ámbito de trabajo.

En este sentido, dicha organización define los Entornos Laborales Saludables, así:



Un Entorno de Trabajo Saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del Ambiente de trabajo¹.

¹ https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

Complemento de lo anterior, se tiene lo mencionado por el Ministerio de Salud Nacional en su documento ““ESTRATEGIA INCENTIVOS-TAREAS DE TODOS”² de 2016, el cual, aunque está dirigido especialmente a las organizaciones y personal en salud, establece la interpretación y consideración de esta entidad, sobre la importancia de los entornos laborales saludables de manera general.

En el referido documento, el Ministerio indica:

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). (...)

Por medio de este documento se quiere dar a conocer a las organizaciones de Salud como a través de la promoción en salud se pueden desarrollar entornos laborales saludables, ya que el lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas, por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables.

En conclusión, estas entidades y organismos reconocen y justifican que el establecimiento y gestión de espacios y entornos de trabajo saludables por parte de las organizaciones, no es solo una necesidad para el cuidado de las personas, sino que termina siendo también un factor determinante para la sostenibilidad y competitividad de las entidades.

● PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Establecido por la Resolución 3077 de 2022³ del Ministerio del Trabajo y construido en su sexta versión por el Concejo Nacional de Riesgos Laborales, se define mediante dicha Resolución el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2022 – 2031, el cual, como se indica en su articulado, debe ser aplicado por todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales - SGRL, acorde a sus competencias y obligaciones, mediante la implementación de las actividades definidas en sus líneas estratégicas.

Pues bien, entre los actores del SGRL especificados en el artículo 3° de dicha Resolución, se encuentran **los empleadores y contratistas**, estableciendo con ello la relación y responsabilidad directa que tiene la Alcaldía de Palmira en la revisión e inclusión del PNSST en sus actividades y planes institucionales.

² <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

³ <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2022/09/Resolucion-3077del-2022-PNSST-2022-2031.pdf>

El PNSST, se compone de 7 líneas estratégicas, divididas en 16 objetivos, “*las cuales resaltan la transversalidad y la cobertura del SGRL, la necesidad de garantizar la salud de la población trabajadora, el fortalecimiento institucional, el fomento de la cultura de autocuidado —que debe iniciar desde edades tempranas (población en edad escolar)—, la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral, la reincorporación laboral, la investigación técnico-científica y la humanización de la gestión como un elemento a resaltar*”⁴.



Fuente: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Plan-Nacional-de-SST-2022-2023PS-406.pdf>.⁵

Al revisar el contenido del PNSST, se hace necesario revisar su propósito y los objetivos propios del plan, los cuales son:

PROPÓSITO: Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral y la identificación de peligros y gestión de riesgos **por parte del empleador, contratantes y trabajadores independientes** y acompañamiento de las aseguradoras de riesgos laborales; para reducir la siniestralidad de los trabajadores en Colombia y mejorar las condiciones de trabajo seguras y saludables.

OBJETIVOS:

⁴ <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Plan-Nacional-de-SST-2022-2023-PS-406.pdf>

⁵ Ibidem

- A. Fortalecer la Salud y Seguridad en el Trabajo, Bienestar y Calidad de Vida Laboral** a través de la participación de entidades gubernamentales, regímenes especiales o de excepción (Militares, Magisterio y Ecopetrol), organizaciones de trabajadores, y empleadores, instituciones de la seguridad social, sociedades científicas, y entidades académicas, para que cumplan su función social descentralizada. (Objetivos desarrollo sostenible 3)
- B. Consolidar la formación en autocuidado y la educación de Calidad para la promoción de la salud en los lugares de trabajo, la identificación de peligros y la gestión de los riesgos en las actividades económicas y en las ocupaciones u oficios.** (Objetivos desarrollo sostenible 4)
- C. Impulsar la equidad y la igualdad creando espacios de diálogo social y concertación para definir planes, programas y acciones en temas generales y específicos en seguridad y salud en el trabajo.** (Objetivos desarrollo sostenible 5)
- D. Aumentar la competitividad con trabajo decente y crecimiento económico.** (Objetivos desarrollo sostenible 8)

Finalmente, se verifica el contenido de las 7 líneas estratégicas planteadas, las cuales se dividen a su vez en 36 líneas operativas que direccionan el desarrollo de diferentes acciones y actividades por parte de los actores del SGRL para alcanzar los 16 objetivos que componen estas líneas estratégicas:

Tabla 2. Líneas estratégicas del Plan Nacional de SST 2022 - 2031

Líneas	Objetivos generales
Línea 1. Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura del SGRL en el conjunto de políticas públicas.	1. Sensibilizar en la cobertura del SGRL de los trabajadores para la protección frente a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de aportar en la reducción de la informalidad; mejorar la productividad y la sostenibilidad económica. 2. Protección social de los trabajadores en el marco de una cultura preventiva articulada con el Plan Nacional de SST. 3. Articulación de las políticas públicas adoptadas por el Estado en concertación con la sociedad civil, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud, bienestar y calidad de vida.
Línea 2. Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.	4. Fortalecer la implementación de la vigilancia en salud en el mundo del trabajo a través de la Institución Prestadora de Salud, Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales. 5. Desarrollar programas de promoción de la salud laboral y de gestión de riesgos en la población trabajadora.
Línea 3. Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.	6. Realizar acciones coordinadas entre los diferentes actores sociales del SGRL. 7. Promover los procesos de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales de nivel nacional, departamental y local para la protección en el mundo del trabajo. 8. Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales.
Línea 4. Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales para el logro del bienestar y la calidad de vida laboral.	9. Articular la cultura de salud laboral y bienestar con acciones de promoción de salud, actividades de recreación y cultura, modos y estilos de vida saludables. 10. Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales. 11. Impulsar la gestión integral del riesgo .
Línea 5. Fomentar, implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral del trabajador en el SGRL.	12. Fortalecer los procesos mediante la elaboración, socialización y seguimiento de medidas que permitan garantizar la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral , según sea el caso.
Línea 6. Fortalecer la investigación, el desarrollo y la innovación en riesgos laborales.	13. Diseñar un plan de desarrollo técnico, tecnológico y científico que articule a los diferentes actores del SGRL. 14. Consolidar información técnico-científica y epidemiológica como instrumento de educación, cultura informática y evaluación de impacto de las acciones del Plan Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo. 15. Establecer la cultura del control de los riesgos en el trabajo.
Línea 7. Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.	16. Incorporar la cultura en la relación salud-trabajo de todos los actores del SGRL a partir de la formación humanística.

Fuente: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 (2022) y OIT (2022)

Fuente: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Plan-Nacional-de-SST-2022-2023PS-406.pdf>.⁶

En conclusión, de esta revisión, se resaltan 2 aspectos importantes:

- A. La Relación que poseen los objetivos del PNSST con los ODS de la Organización de las Naciones Unidas, lo que refuerza la relación por parte de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el cumplimiento de estos Objetivos de Desarrollo y la necesidad de contemplar las metas de estos para la definición de sus prioridades y objetivos.
- B. Como se resalta en el extracto referenciado de la publicación realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad respecto al Plan Nacional, los objetivos y líneas estratégicas de este, reiteran la necesidad de fortalecer las instituciones (incluyendo las de los

⁶ Ibidem

empleadores y contratantes) y fomentar la cultura de autocuidado, pero también se identifica la necesidad de robustecer la gestión y cuidado de la salud de los trabajadores, con procesos de rehabilitación y reincorporación eficientes, y de igual manera se brinda especial importancia a todos los procesos de formación y educación en todo lo relacionado con la SST al interior de las instituciones.

● **MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

Como se mencionó previamente, mediante el Decreto 1499 de 2017 se establecen los lineamientos, alcances, y lo demás relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que en sí, corresponde al sistema de gestión o estructura administrativa que debe ser implementada y considerada por todas las entidades públicas del país.

Este modelo, estructurado por un conjunto de 7 dimensiones y diferentes políticas institucionales que se integran entre sí, *pone en el centro, como la primera de estas dimensiones a la de Talento Humano*, indicando que “el Talento Humano es el activo mas importante de las entidades, y por tanto, es un factor crítico para el éxito y logro de sus objetivos y resultados”.

Con esto no solo se resalta la relevancia dada a los trabajadores para la eficacia y funcionamiento de las entidades del estado, sino que podríamos considerarlo de manera contraria, indicando que desatender las necesidades y la adecuada gestión del Talento Humano, puede ser también un factor crítico y causante de fallas, reprocesos, demoras y otros inconvenientes que afectarían directa y negativamente el desempeño institucional y la calidad de sus servicios.

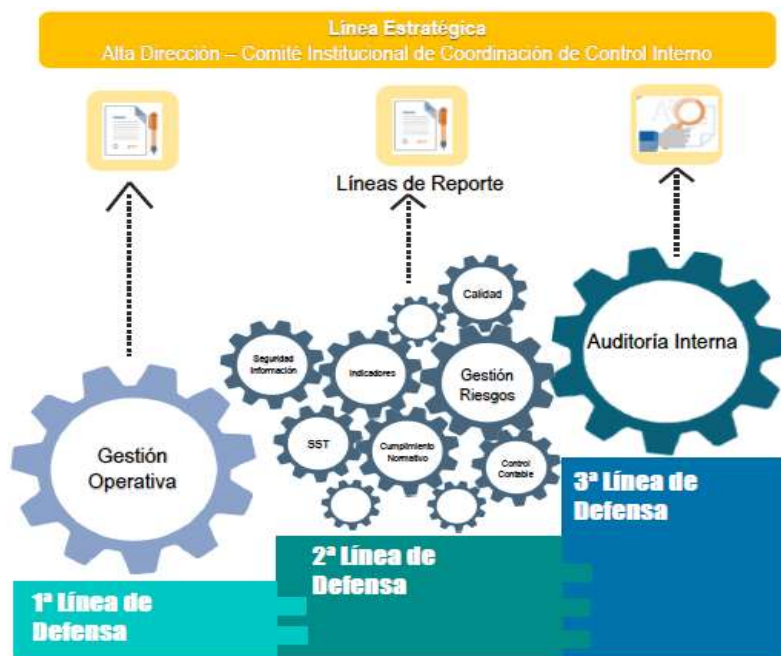
Pues bien, para evitar la materialización de esta perspectiva, el MIPG establece los lineamientos y criterios que debe contemplar esta dimensión de Talento Humano al interior de las entidades, instaurando la implementación de una Política de Gestión del Talento Humano que vele por el debido acompañamiento a los trabajadores durante todo su ciclo de permanencia (ingreso, desarrollo y retiro), procurando no solo el interés y cuidado de los trabajadores en el ahora, sino estableciendo también las acciones que deben tomarse desde la administración de dicho talento humano, **para avanzar hacia una transformación de la cultura organizacional** y el avance permanente en las denominadas “rutas” para la creación de valor público, a través de brindar valor a los servidores públicos.

Dentro de todo este propósito, se establece entonces el requisito definido también mediante el Decreto 612 de 2018, para que las entidades desde la administración del talento humano, definan de manera proactiva los Planes estratégicos de Talento Humano en cada vigencia, los cuales contienen, entre otros, los planes anuales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión no solo ubica al Talento Humano en el centro del mismo, sino que además establece los parámetros mediante los cuales se integra con las demás dimensiones, y es en este sentido, que es claro que todas las demás dimensiones guardan relación directa y bidireccional con la dimensión de talento humano, pero una de ellas se encarga de velar y vigilar el adecuado funcionamiento de cada una de estas, haciendo referencia a *la séptima dimensión, la de Control Interno*.

Esta dimensión es la responsable de la implementación de la política de control interno y de generar el denominado “ambiente de control”, el cual procura que toda la entidad se involucre en la verificación, evaluación y mejora del adecuado desarrollo no solo de los lineamientos del MIPG en toda la entidad, sino también de la adecuada gestión de los riesgos de los diferentes procesos institucionales y del desarrollo de auditorías internas para establecer acciones correctivas y de mejora.

Dicha dimensión, regula el cumplimiento de este propósito mediante la implementación de las líneas de defensa, las cuales corresponden a un esquema de definición y asignación de roles y responsabilidades en distintos niveles, que deben ser acatadas por todas las personas que integran la entidad (especialmente el nivel directivo y los comités), en el marco del control y gestión de los riesgos de los procesos, encontrando que dichas líneas de defensa son representadas así:



En este esquema, se observa que la principal responsabilidad y los primeros en actuar frente a la intervención y control de los riesgos de cada proceso, son **los gerentes o jefes de los mismos, quienes son propietarios de los procesos, y por tanto son responsables tanto de la administración de estos y su ejecución como de los riesgos que se les asocian** y sus controles respectivos; se observa también al proceso de “SST” en una posición de segunda línea, reflejando su papel especialmente como de seguimiento, monitoreo, asesoría u orientación frente a la gestión del riesgo realizada por la primera línea.

En conclusión, el adecuado funcionamiento y gestión de un Talento Humano eficiente y competitivo al interior de la entidad, requiere entre otros, el desarrollo de los procesos y actividades que competen al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, es necesario contar con el compromiso, participación y el debido control por parte del nivel directivo, no solo como apalancador para el dinamismo de los procesos, sino también como garante y gestor de los riesgos que existen al interior de los procesos que administra, como primer responsable de ellos.

● PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL DE PALMIRA 2024 – 2027

El Plan de Desarrollo Municipal de la Alcaldía de Palmira, “*PALMIRA EJEMPLAR*”, también toma entre sus referencias conceptuales y técnicas, el conjunto de los ODS adoptados por Colombia, y como el mismo reza, “*es el gran proyecto de ciudad, que contiene la visión prospectiva a 4 años para cada uno de los palmiranos, se compromete en construir y desarrollar los cimientos de una Ciudad Ejemplar a través de cinco ejes estratégicos (...)*”

Pues bien, dicho Plan se constituye para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional, en el soporte que justifica la necesidad que tiene la Administración Municipal para implementar dicho Sistema de Gestión, no solo por el cumplimiento de un marco legal, sino también como recurso estratégico para crear una institución eficaz, responsable e inclusiva (ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas).

Es por esta misma razón que dicho Plan de Desarrollo, construido en torno a 5 ejes estratégicos, consideró entre estos, el eje denominado “**GOBIERNO EJEMPLAR**”, con el objetivo de hacer de la Alcaldía de Palmira una entidad con más y mejores herramientas y recursos que amplíen su capacidad y la calidad de su gestión para satisfacer a la ciudadanía, contemplando entre dichas herramientas a nivel externo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública), y a nivel interno su Sistema Integrado de Gestión Institucional, el cual precisamente articula el SGSST, es decir, haciéndolo parte de los factores que miden y evalúan el desempeño y calidad de la Administración Municipal así como ubicándolo como proceso gestor de sus metas y acciones de mejora.

Así las cosas, el eje estratégico **GOBIERNO EJEMPLAR**, propende por un gobierno que asuma la seguridad, el crecimiento y la equidad como un reto, y en línea con las ODS, busca alcanzar una administración más eficaz y transparente, haciendo de Palmira, un “*Modelo en Creación de Capacidades Institucionales*”.

Para ello, se propone fortalecer las capacidades institucionales y administrativas del Municipio, mejorando entre otros aspectos, los espacios en que se desarrollan las actividades de la administración municipal a través del desarrollo de un conjunto de programas y estrategias, de los cuales, aquellos en los que se ve involucrado directa o indirectamente el Sistema de Gestión de SST para su funcionamiento y gestión, son:

A. Programa: Espacios apropiados para la gestión pública:

- a. Estrategia E-136 “sedes institucionales mantenidas”: **Generar condiciones físicas laborales óptimas** (iluminación, desplazamiento, sonido, estaciones de trabajo, climatización e infraestructura) que contribuyan al desempeño de los servidores públicos, a través del desarrollo y ejecución de 4 planes de mantenimiento: 1. Edificaciones públicas, 2. Aires acondicionados y climatización, 3. Ascensores, 4. Parque automotor y 5. **Ejecución de acciones para la mitigación de riesgos por incendio** como la compra y recarga de extintores y el mantenimiento de la red hidráulica. Incluye el pago de servicios públicos.

Nota: Esta estrategia, indica la necesidad de establecer acciones e implementar controles para mitigar los riesgos presentes en las áreas de trabajo que pueden afectar a los trabajadores.

B. Programa: Gobernanza y gobernabilidad para la gestión y dirección eficiente de la administración pública.

- a. Estrategia E-137 “capacitaciones a servidores públicos realizadas”: **Mejorar y fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos** a través de la actualización anual e implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), lo que se traduce en un mejor desempeño y satisfacción laboral para el éxito general de la entidad.

Nota: Si bien el SGSST es un proceso independiente del PIC, en su quehacer también establece procesos de formación y capacitación que fortalecen las

competencias blandas y comportamentales de los colaboradores, incentivando el autocuidado y la participación para la generación de controles.

- b. Estrategia E-143 “Sistema integrado de Gestión implementado”: Continuar la implementación de un sistema integrado de gestión institucional basado en las dimensiones, las políticas de gestión, políticas de desempeño y los criterios diferenciales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como en los requisitos de la Norma ISO 9001:2015 para la certificación de líneas de servicio, **de manera que el desempeño institucional se enfoque en la generación de resultados que resuelvan las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad.** El sistema integrado de gestión institucional **contará con el direccionamiento de la alta dirección a través del liderazgo, la emisión de lineamientos y la evaluación del desempeño institucional**, que permita tomar decisiones basadas en datos y enfocadas en la mejora continua.

Nota: La implementación del SIGI, apunta a la mejora del desempeño de la entidad, por ende, del desempeño de los colaboradores que la integran (MIPG), y así mismo, se hace catalizador del cumplimiento de las obligaciones legales o adquiridas por la entidad.

- c. Estrategia E-145 “Documentos técnicos para la administración de bienes muebles e inmuebles del municipio y la implementación del plan vial”: **Dotar de herramientas técnicas para administrar los bienes muebles e inmuebles de propiedad del municipio**, por medio de la elaboración de documentos técnicos de diagnóstico, manejo y gestión, que incorporen variables de estado, catalogación, **medios o métodos de conservación, funcionamiento, disposición y seguridad**; así como la implementación del plan vial.

Nota: Entre los lineamientos o recursos administrativos que debe implementar la entidad, para la protección y seguridad de sus bienes muebles, debe considerar aquellos que se relacionen con la evaluación y preparación para responder ante emergencias u otros eventos fortuitos e inesperados que puedan ocurrir y establecer acciones de rápida reacción para mitigar las consecuencias.

- d. Estrategia E-149 “Herramientas implementadas para fortalecer la capacidad administrativa del municipio”: Fortalecer la gestión de la administración municipal **mejorando las condiciones laborales de los servidores públicos en función del cumplimiento de la Política Integral del Sistema de Gestión**

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

de Seguridad y Salud en el Trabajo y garantizando el personal necesario e idóneo para cumplir con la misión institucional de la entidad, realizando de ser necesario ajustes en los mapas de procesos, manuales de funciones o estructura administrativa, con el fin de fortalecer la capacidad para la generación de valor público.

Nota: Es necesario entonces para la entidad, establecer, fortalecer y mantener los medios y recursos que permitan implementar y mejorar de manera proactiva el Sistema de Gestión de SST institucional, y debe considerar también, de manera prioritaria, que para el mantenimiento de estas condiciones y confiar en la disponibilidad del personal necesario para cumplir la misionalidad de la entidad, debe priorizar la protección y bienestar de los trabajadores en sus decisiones.

- e. Estrategia E-169 “Dependencias asistidas técnicamente”: Brindar **acompañamiento técnico y operativo a las dependencias de la Administración Municipal** en la implementación de estrategias, diseño de mensajes y **producción de contenido comunicativo para los distintos públicos y grupos de interés**, así como la divulgación de información confiable y de calidad para público interno y externo, a través de diversos medios y plataformas, **garantizando acciones comunicativas eficientes, flujos de información adecuados** y ampliando los canales de comunicación de la entidad.

Nota. Para alcanzar este objetivo, la entidad debe no solo garantizar la asistencia y apoyo mencionado, sino que también debe realizar la debida planeación, gestión, coordinación y difusión de estas comunicaciones, en coordinación con las dependencias que generan dicha información.

● ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Entre otros mecanismos o metodologías utilizadas para evaluar la manera en que los colaboradores se relacionaron y participaron durante la vigencia 2024 con los procesos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano de la Alcaldía (inclusive el SGSST) y que tan efectiva fue dicha participación, se realiza una encuesta de percepción mediante la cual se busca identificar como percibieron los colaboradores el ejercicio realizado por dicha Subsecretaría en torno a sus procesos y planes.

Esta medición, permite conocer y entender las observaciones y perspectiva de los trabajadores, a fin de identificar tanto los factores de éxito del ejercicio de la vigencia, como establecer falencias, vacíos o acciones de mejora que deben implementarse en la vigencia siguiente, para fortalecer no solo los procesos de Talento Humano, sino también el desarrollo de los colaboradores e identificar criterios para priorizar las acciones a realizar en el plan de trabajo siguiente.

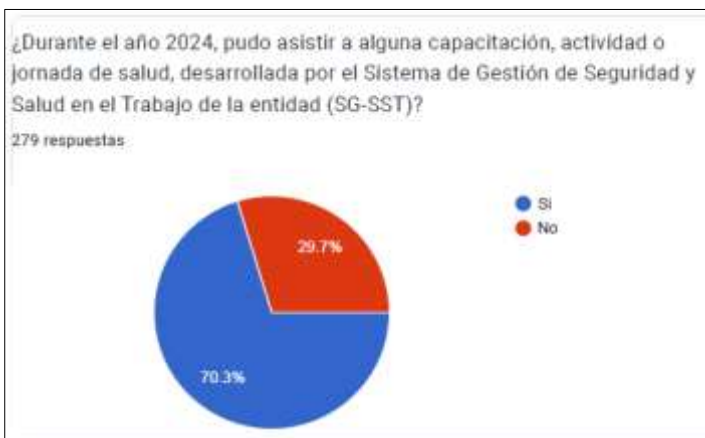
Respecto a la vigencia 2024, dicha encuesta fue realizada por la Subsecretaria de Talento Humano durante las primeras semanas del mes de enero de 2025, obteniendo resultados diversos frente a los aspectos consultados, de los cuales en el marco del Sistema de Gestión de SST se relacionan a continuación algunas de los más relevantes:



Se observa que en términos generales, cerca de tres cuartas partes (3/4) del personal encuestado, manifestó sentirse satisfecho con las actividades de la Subsecretaría durante la vigencia.



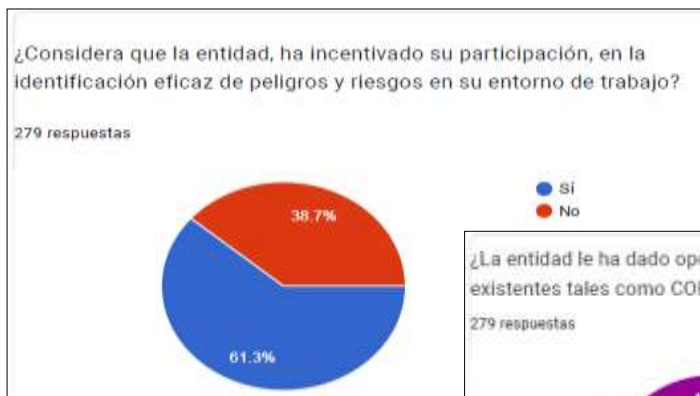
Sin embargo, al consultar acerca de la percepción frente a actividades y jornadas específicas del SGSST, se observa que tan solo cerca de la mitad de los encuestados considera que se realizaron dichas actividades, indicando poca presencialidad del Sistema respecto al ejercicio de la dependencia.



Aunque al consultar de manera mas amplia, no por percepción, sino por participación efectiva en actividades, se encuentra un comportamiento mas similar al de la dependencia en general.

Lo anterior, denota la necesidad de fortalecer la cobertura y frecuencia de la presencialidad del SGSST en las áreas.

Ahora bien, cuando se realizaron consultas respecto a la participación e inclusión que se ha otorgado a los trabajadores para integrar, desarrollar y contribuir a la mejora del SGSST, se encontraron respuestas como las siguientes:



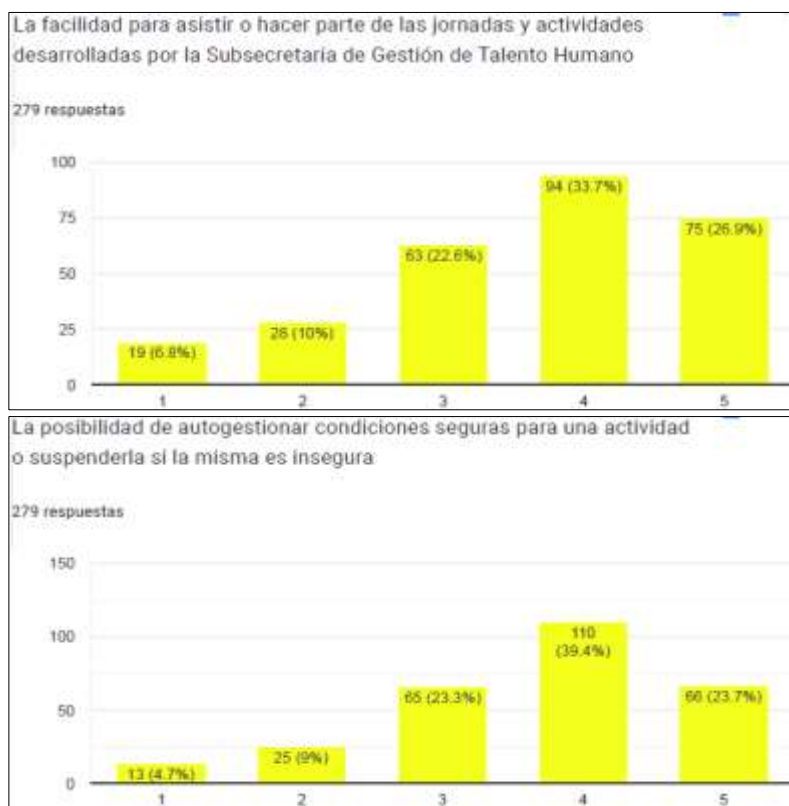
En estas respuestas se observa que si se ha brindado la posibilidad de participar y hacer parte del desarrollo y funcionamiento del Sistema de Gestión a los trabajadores de la entidad, pero que todavía existe un margen de mejora para ampliar la comunicación y participación con los colaboradores.

Se realizó también un conjunto de preguntas dirigidas a evaluar la percepción que tienen los trabajadores frente a la importancia que consideran que da la entidad a diferentes aspectos del Sistema de Gestión, con base en lo cual puede determinarse, no solo los aspectos que deben reforzarse desde la dirección y liderazgo del Sistema, sino también respecto a acciones de comunicación, divulgación y rendición de cuentas.

Así entonces, la pregunta planteada fue la siguiente:

¿En una escala de uno (1) a cinco (5), siendo 1 equivalente a “poco, escaso, insuficiente” y 5 equivalente a “suficiente, muy bueno, excelente”, como considera la relevancia que brinda la entidad a la seguridad y cuidado de la salud de los trabajadores, en los siguientes aspectos:

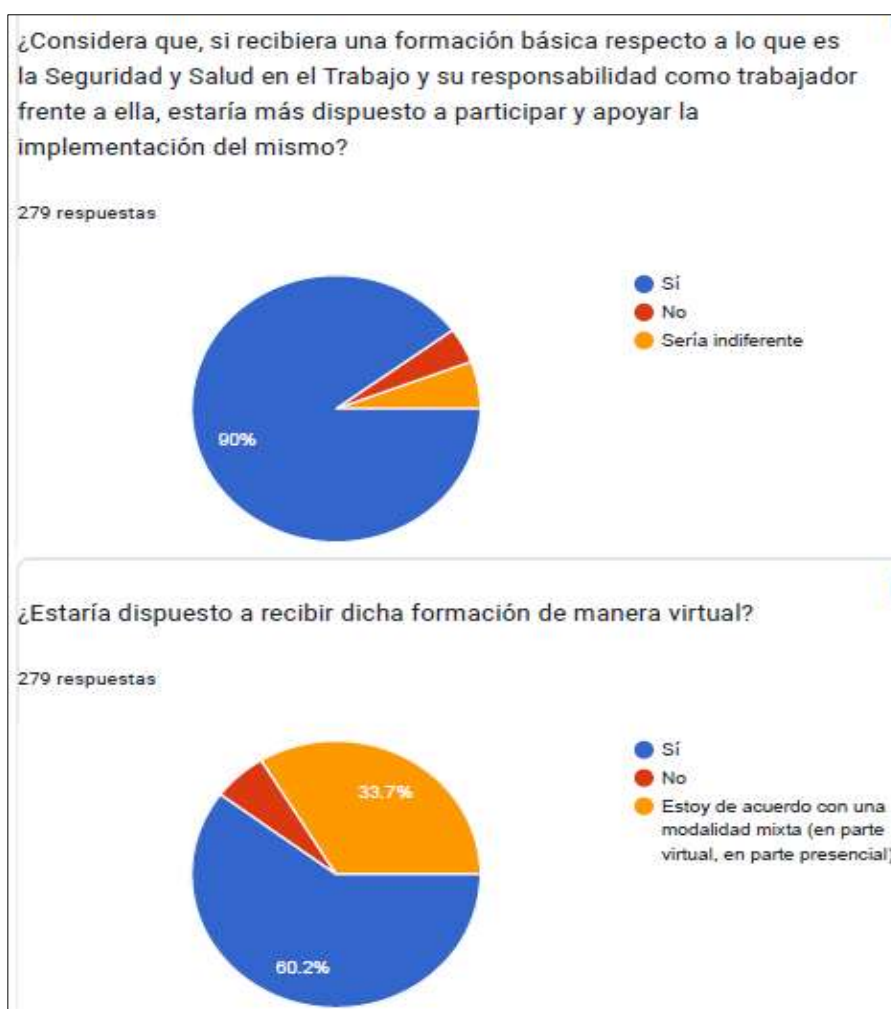
Y algunas de las respuestas fueron las siguientes:



Encontramos en estas respuestas, que la mayor parte de colaboradores estima que la entidad si brinda cierta relevancia al Sistema de Gestión de SST y sus actividades, indicando que las

mejoras a que haya lugar no dependen exclusivamente de la dirección y liderazgo, sino que pueden estar asociadas a factores de comunicación y conocimiento por parte de los trabajadores.

Finalmente, se quiso determinar la importancia que brindan los colaboradores al funcionamiento del SGSST y su disposición para hacer parte activa de este, bajo la premisa de que a veces dicha participación puede verse limitada no por falta de interés, sino por falta de conocimiento, lo que puede llegar a generar temor y desconfianza de parte de ellos y limitando su cooperación, obteniendo el siguiente resultado:



El 90% de los encuestados, considera que conociendo mas del Sistema de Gestión de SST de la entidad y su funcionamiento, podría propender por tener una mayor participación e

intervención en su desarrollo, y que adicionalmente, dos terceras partes (2/3) de estos colaboradores aceptaría recibir formación al respecto de manera virtual, lo que facilita y flexibiliza la coordinación y cobertura de estas personas, a fin de ampliar el capital humano que trabaje de manera activa por el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión.

Al revisar los comentarios de los encuestados respecto a aquellas preguntas que les permitían realizar observaciones o recomendaciones para mejoras del proceso, aunque se encuentran diversidad de propuestas, se identifica que las mas reiterativas están asociadas a temas como la comunicación y divulgación de las actividades que realiza el Sistema de Gestión, tanto en lo que respecta a la divulgación frecuente de información de interés o comunicados sobre actividades, eventos o campañas ya realizadas, como en los avisos o convocatorias para participar en futuras jornadas o actividades, de modo que las personas puedan conocer de manera mas oportuna y frecuente sobre el desarrollo del SGSST.

Se encuentra también la necesidad de dar mayor cobertura a las sedes externas y de buscar la manera de ampliar los canales de comunicación por los cuales se remiten comunicados e información (carteleros, aplicaciones, redes sociales, etc), más allá de los correos institucionales.

● **MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DEL SGSST DE LA ENTIDAD**

La matriz de identificación de peligros (antes conocida como panorama de riesgos), se constituye como uno de los principales insumos, para la planeación operativa y la definición de necesidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que en esta se recopila información sobre todas las condiciones de riesgo a las que están expuestos los colaboradores de la entidad, evalúa el potencial de pérdida y la probabilidad de ocurrencia de los eventos adversos asociados a dichas condiciones de riesgo y establece los controles y las medidas de prevención que deben ser implementadas por el empleador, para mitigar las consecuencias de la ocurrencia de dicho evento o evitar su ocurrencia.

En esta matriz, acorde a dicha identificación y valoración, se define además de las medidas de prevención a implementar, la priorización de los principales peligros a intervenir por parte del Sistema de Gestión, y se definen las acciones a implementar para establecer dichos controles, teniendo como resultado lo siguiente:

AGRUPACIÓN PELIGROS POR NIVELES DE RIESGO VS FRECUENCIA		
Tareas de alto riesgo (eléctricos, alturas, confinados)	5 CRÍTICO	Esta clasificación permite identificar los niveles de intervención y la priorización para la implementación de los controles definidos para la mitigación de estos riesgos, con base en esta clasificación se definirá: - Controles a implementar - Prioridad para gestión, implementación y seguimiento a controles - Cantidad de dependencias o personas involucradas
Tránsito	129 ALTO	
Públicos	106 ALTO	
Naturales	8 ALTO	
Lesiones deportivas	1 ALTO	
Biomecánico y Carga Física	118 MEDIO	
Locativo	98 MEDIO	
Físico	93 MEDIO	
Biológico	56 MEDIO	
Psicosocial	16 MEDIO	
Químicos	14 MEDIO	
Mecánico	52 BAJO	
Físico_Químico	2 BAJO	

Estos peligros o condiciones de riesgo, por lo general cuentan en el Sistema General de Riesgos Laborales, con diferentes normas legales o técnicas que establecen unas medidas mínimas que deben implementarse para su prevención y control, y adicionalmente el contexto de la entidad define otras características o condiciones tales como alcances, responsables, modalidad de intervención, los recursos, etc. que pueden definir otros controles, o brindar las estrategias para su implementación.

Respecto a los peligros presentados previamente, se han definido diferentes controles a implementar, los cuales tienen aplicación en la fuente, el medio o la persona expuesta, acorde a los criterios de jerarquización de controles definidos en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.24, y que en su mayoría obedecen al diseño, implementación y mantenimiento de diferentes programas de prevención o control de riesgos que cuentan con lineamientos de norma (seguridad vial, riesgo químico, inspecciones de seguridad, mediciones ambientales, tareas de alto riesgo, planes de prevención y atención a emergencias, desarrollo de evaluaciones médicas, programas de reintegro, sistemas de vigilancia de la salud, prevención de lesiones deportivas), o también actividades y procesos directamente relacionados con la jerarquía de controles (capacitaciones, elementos de protección personal, documentación del SGSST, señalización, funcionamiento de comités), entre otros.

Estos aspectos, deben ser incluidos y priorizados en el plan de trabajo de la vigencia 2025 del Sistema de Gestión.

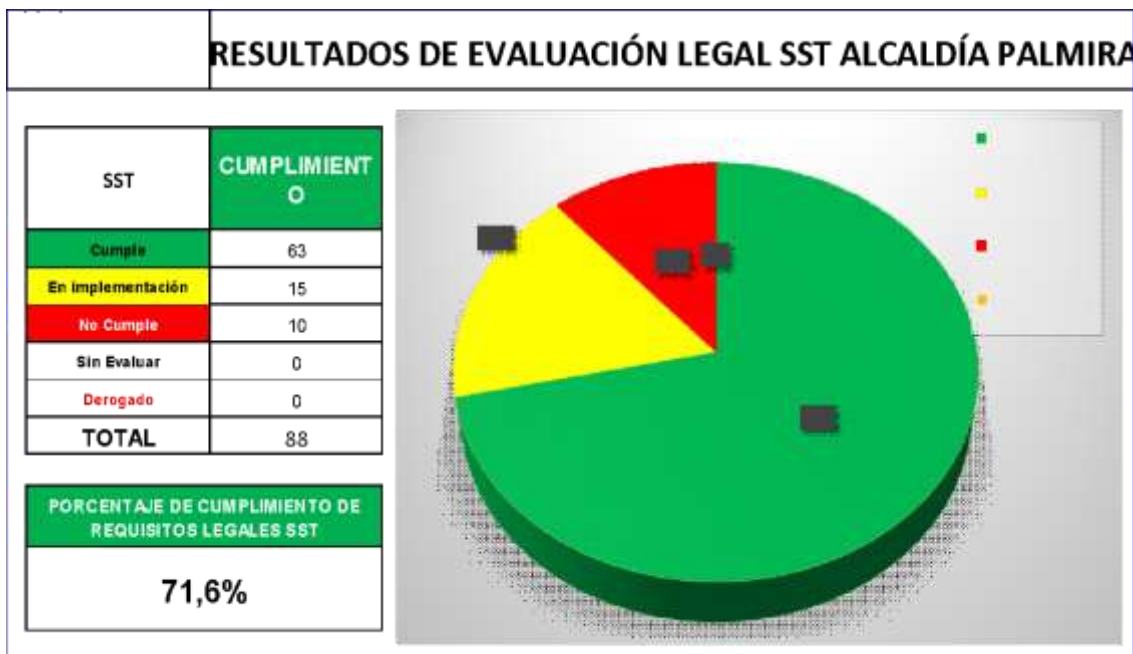
● MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES DE SST DE LA ENTIDAD

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a diferencia de otros Sistemas de Gestión, son los únicos que desde la legislación se requiere que sean implementados por todas las entidades e instituciones en Colombia, a diferencia de otros Sistemas de Gestión como los de calidad, ambiental, seguridad de información, etc, que son mayoritariamente voluntarios y se implementan por otros factores mas administrativos, comerciales o de competitividad.

La estructura, contenido y lineamientos mínimos de estos Sistemas de Gestión de SST están definidos en el Decreto 1072 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Trabajo) y complementariamente poseen un conjunto de estándares mínimos para evaluar su implementación definidos en la Resolución 0312 de 2019.

Sin embargo, en la práctica, el marco legal y jurisprudencial que debe ser considerado, evaluado Y CUMPLIDO por los SGSST es mucho más amplio, toda vez que tanto a nivel nacional como internacional, desde hace décadas se han definido parámetros de cumplimiento que deben considerar las empresas y entidades, asociados a las diferentes condiciones de riesgo que se presenten en sus entornos de trabajo o asociadas a las actividades que desarrollan, lo que significa que entre más amplio es el margen de acción de una empresa, mientras más diversidad de actividades desarrolla, mientras mayor número de personal o sedes posee, en el mismo sentido se aumenta la cantidad de requerimientos que debe cumplir en el marco de sus acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A esta condición no es ajena la Alcaldía de Palmira, y acorde al contexto previo, considerando la cantidad de dependencias que posee, cada una de ella con misionalidades diferentes de cara al municipio, es de esperarse que el volumen de normas que debe cumplir este Sistema de Gestión sea igual de amplio y robusto, como se observa en el grafico siguiente:



Fuente: Extraído de la evaluación de cumplimiento de la matriz legal del SGSST de la entidad.

Lo anterior, corresponde a la última evaluación de cumplimiento legal vigente realizada al Sistema de Gestión de SST de la entidad, en este proceso se identifica tanto, el marco legal de obligatorio cumplimiento de la Alcaldía de Palmira, como el estado de implementación de dicha normatividad.

Como se observa en la gráfica, hay varios aspectos pendientes de implementación, los cuales a nivel general se refieren especialmente a los marcos normativos de temas como las modalidades de trabajo, los programas de prevención de tareas de alto riesgo, la implementación de los equipos de emergencia y desfibriladores en las sedes de la entidad y la actualización de los procesos de rehabilitación y reincorporación laboral.

Estos aspectos, también deben ser incluidos y priorizados en el plan de trabajo de la vigencia 2025 del Sistema de Gestión.

● CONDICIONES DE SALUD

Durante la vigencia 2024, la entidad suscribió el contrato MP-661-2024 con la IPS ECOSALUD DIAGNOSTICA S.A.S., con el objeto de *“Contratar las evaluaciones médico ocupacionales y*

otros servicios de salud en seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Alcaldía de Palmira”.

Durante la ejecución del mismo, la IPS realizó diferentes tipos de valoraciones a los colaboradores remitidos a las mismas, de las cuales, dicha IPS entregó a la entidad un consolidado de las principales condiciones de salud identificadas, encontrando datos como los siguientes:

Los diagnósticos encontrados con más frecuencia en los trabajadores, fueron los siguientes (valores correspondientes a número de personas):

- a. Sobrepeso y Obesidad: 141
- b. HTA: 64
- c. DM: 29
- d. Alteraciones en la agudeza visual: 22
- e. Dolor articular: 14
- f. Hipotiroidismo: 14
- g. Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión: 10

Adicionalmente, a la pregunta “realiza ejercicio o actividades deportivas de manera frecuente”, las respuestas fueron las siguientes:

SI: 136 (42%) NO: 188 (58%).

En conclusión, respecto a los programas o actividades de protección, cuidado y promoción de la salud de los trabajadores que deben considerarse para el plan de trabajo 2025, se hace necesario priorizar los siguientes aspectos:

- I. Hábitos y estilos de vida saludables
- II. Prevención, protección y promoción del riesgo cardiovascular
- III. Prevención, protección y promoción del riesgo psicosocial
- IV. Prevención, protección y promoción de los Desórdenes Musculo Esqueléticos.

● CAUSAS ACCIDENTALIDAD

Durante el año 2024, en la Alcaldía de Palmira se presentaron un total de 59 accidentes de trabajo, de los cuales, se registró un ACCIDENTE MORTAL ocurrido el día 21 DE MARZO a un CONTRATISTA de la DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE durante el desarrollo de una actividad de intervención a una palmera realizando TRABAJO EN ALTURAS.

En consecuencia, se realizó la debida investigación del evento, se han venido implementando y remitiendo los soportes de las mejoras respectivas a la ARL POSITIVA, se ha remitido al Ministerio de Trabajo las evidencias requeridas y se está a la espera de respuesta o seguimiento de dicha entidad.

Ahora bien, se hizo una revisión de los totales y el comportamiento de la accidentalidad laboral del municipio de los últimos 3 años, encontrando lo siguiente:

ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS ENTRE 2022 Y 2024 ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA						
AÑO	TOTAL AT's	VAR AÑO ANTERIOR	AT's PLANTA	% REP AT'S AÑO	AT's CONTRATIS	% REP AT'S AÑO
2022	47	-	32	68%	15	32%
2023	↑ 50	6,4%	↑ 35	↑ 70%	↑ 15	↓ 30%
2024	↑ 59	↑ 18%	↑ 39	↓ 66%	↑ 20	↑ 34%

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro anterior se observan 3 conjuntos de datos; inicialmente (en naranja), se observa la cantidad de accidentes laborales ocurridos cada año, encontrando que en los últimos 2 años se tiene un incremento en la ocurrencia de accidentes, con un aumento del 6,3% de casos entre 2022 y 2023 y posteriormente del 18% entre 2023 y 2024; esto se convierte en una cifra preocupante para el SGSST y la entidad, pues la proyección indicaría que para el año 2025 se tendría un incremento aproximado de entre el 36% y 54% (80 y 91 casos respectivamente), teniendo un promedio esperado de 1,65 colaboradores accidentados por semana.

En segundo y tercer lugar, se encuentran los datos discriminados de la cantidad de accidentes de trabajo ocurridos en este periodo a los trabajadores de planta (en azul) y a los contratistas (en verde); de esta información puede observarse especialmente que los colaboradores de planta sufren generalmente más del 66% de los accidentes ocurridos en la vigencia, es decir, 2/3 de los accidentes ocurridos, son sufridos por trabajadores de planta, indicando que con la proyección de ocurrencia de 1,65 accidentes a la semana, durante el año 2025 cada semana se accidentará un servidor de planta y adicionalmente cada 2 semanas se accidentará un contratista.

Esto implica una alta probabilidad de afectación de los procesos por las paradas cortas o prolongadas que generan estos eventos, pero además debe preverse el alto costo de la accidentalidad para el municipio; no solo por la pérdida de eficiencia en los procesos, sino también por la posibilidad de tener servidores de planta incapacitados, o colaboradores contratistas sin ejecutar sus actividades, además que el incremento en la ocurrencia de

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

accidentes de trabajo, reduce los recursos asignados por las ARL para la asesoría y apoyo en el desarrollo del SGSST.

De aquí, se identifica la necesidad de empezar a generar acciones que disminuyan la ocurrencia de accidentes de trabajo en los diferentes procesos de la entidad, y que dichas acciones deben ir dirigidas tanto a servidores de planta como al personal contratista.

Ahora bien, para empezar a desarrollar acciones que mitiguen la ocurrencia de los accidentes de trabajo, o al menos disminuya sus consecuencias, se realiza una revisión detallada de las causas, mecanismos o agentes asociados a los accidentes de trabajo ocurridos en el año 2024, así como de las principales lesiones generadas por estos, para definir los procesos o actividades a incluirse en el plan de trabajo del año 2025, así:

MECANISMO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	CANTIDAD
CAIDA DE OBJETOS	1
CAIDA DE PERSONAS	25
EXPOS. CONT. SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES O SALPICADURAS	4
EXPOS. CONT. TEMPERATURA EXTREMA	1
MORDEDURA, PICADURA	5
OTRO	4
PISADAS, CHOQUES O GOLPES	11
SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXCESIVO O FALSO MOVIMIENTO	8
Total general	59

Como se ha identificado y manifestado en ocasiones anteriores, se observa que el principal mecanismo de los accidentes ocurridos (la manera en que sucede el accidente, el evento principal que lleva a la ocurrencia de la lesión) es la caída de personas, que pueden ser caídas desde diferentes alturas, tropezones con elementos de la superficie, o incluso errores al caminar; es necesario que la entidad y los colaboradores empiecen a brindar apoyo y participen adecuadamente para empezar a disminuir la ocurrencia de estos eventos.

AGENTE DEL ACCIDENTE	CANTIDAD
MATERIAL CORTOPUNZANTE	1
AMBIENTE DE TRABAJO (INCLUYE SUPERFICIES DE TRANSITO Y TRABAJO)	29
ANIMALES (VIVOS O PRODUCTOS ANIMALES)	4
HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS	3
MAQUINAS Y/O EQUIPOS	1
MATERIALES O SUSTANCIAS	4
MEDIOS DE TRANSPORTE	5
OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS	12
Total general	59

Respecto al agente del accidente (el objeto, material o condición que desencadena el mecanismo del accidente), se observa una clara predominancia de las condiciones de los ambientes de trabajo; si se asocia con los mecanismos de los accidentes, no solo se observa que tienen cantidades cercanas en registros, sino que además es clara la relación entre el uno y el otro, reforzando la necesidad de intervenir las condiciones que desencadenan los accidentes de trabajo.

Es necesario hacer la salvedad sobre la manera en que los colaboradores de la entidad realizan sus labores, teniendo en cuenta que gran parte de estos ejecutan sus funciones o actividades en el exterior con labores de campo o en terreno y no necesariamente en las áreas de trabajo de las sedes de la entidad, por tanto las acciones a implementar deben ir enfocadas a la prevención y corrección de condiciones de los centros de trabajo que pueden generar caídas de personas, pero también deben dirigirse a generar conductas de autocuidado y de aseguramiento de los procesos, dirigidas a las dependencias y colaboradores que realizan sus acciones en sitios externos a dichas sedes.

TIPO DE LESIÓN	CANTIDAD
EFFECTO DEL TIEMPO, DEL CLIMA U OTRO RELACIONADO CON EL AMBIENTE	2
ENVENENAMIENTO O INTOXICACION AGUDA O ALERGIA	1
GOLPE O CONTUSION O APLASTAMIENTO	27
HERIDA	5
LESIONES MULTIPLES	6
TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LASCERACION DE MUSCULO O TENDON SIN HERIDA	9
TRAUMA SUPERFICIAL (INCLUYE PUNCION O PINCHAZO Y LESION EN OJO POR CUERPO EXTRAÑO)	9
Total general	59

Finalmente, al verificar el tipo de lesiones ocurridas a los colaboradores, se observa nuevamente una relación fuerte entre la lesión predominante (Golpe, contusión o aplastamiento) con el principal mecanismo de accidentalidad que son las caídas.

Este tipo de lesiones si bien en ocasiones pueden ser leves, en otras pueden generar diferentes secuelas, periodos de incapacidad de diferentes duraciones y posteriores secuelas, fracturas, lesiones permanentes, entre otros.

Se hace necesario entonces, entre las demás acciones a realizar para la disminución de esta condición de riesgo, fortalecer el autocuidado de las personas para que prioricen su salud y seguridad, puesto que se ha identificado que muchas de estas caídas suceden simplemente al ir caminando y no poder observar diferentes condiciones del terreno.

● RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS – CORTE 2024

Como se estableció en la normatividad que rige el presente plan de trabajo, uno de los principales elementos legales de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponde a los Estándares Mínimos del SGSST definidos mediante la Resolución 0312 de 2019.

Dichos estándares, corresponden a unos criterios de evaluación mínimos que deben cumplir todas las empresas y entidades en Colombia, respecto a la implementación y funcionamiento de su Sistema de Gestión, y los mismos son definidos con base en el ciclo PHVA y el capítulo correspondiente al SGSST del Decreto 1072 de 2015.

Esta evaluación, constituye un indicador del estado de implementación, mantenimiento y mejora de las entidades respecto a este Sistema de Gestión, y cada año las empresas y entidades deben realizar esta evaluación y remitir los resultados al Fondo de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

Acorde a la evaluación de Estándares Mínimos de la Alcaldía de Palmira realizada con corte al 31 de diciembre de 2024, se alcanzó un resultado del 69,25% para esta vigencia, lo que si bien ubica a la entidad dentro del rango denominado “MODERADAMENTE ACEPTABLE” (entre el 65% y el 85%), esto constituye un resultado desfavorable, toda vez que para el año 2023 se cerró con un cumplimiento del 81% en la misma evaluación.



Tras hacer una revisión detallada de la última evaluación realizada a fin de identificar las falencias y los aspectos por mejorar, se encuentra el siguiente resultado:

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10,00%	7,00%	70%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	15,00%	9,00%	60%
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20,00%	15,00%	75%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30,00%	19,50%	65%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10,00%	10,00%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5,00%	3,75%	75%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10,00%	5,00%	50%
			TOTAL	69,25%

Se observa entonces que los aspectos por mejorar, no responden a un único factor o estándar, sino que están asociados a todos los componentes del ciclo PHVA del Sistema de Gestión, por tanto, se deberá establecer el respectivo plan de mejora que de cobertura a la mejora de todos los procesos del Sistema de Gestión y todas las actividades allí definidas, deberán ser priorizadas en el cronograma de actividades general del SGSST en la vigencia 2025.

9. 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 dar cumplimiento del propósito de la entidad y de la 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:

9.1 POLÍTICA GENERAL DEL SG-SST ⁷: Está definida mediante la Resolución Municipal 032 de agosto de 2023:

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,

⁷ Actualizada mediante Resolución Municipal 032 del 14 de agosto de 2023

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.

9.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS ⁸

*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 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.

9.3 POLÍTICA 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*

⁸ Aprobada mediante reunión ordinaria del CIGD del 18 de diciembre de 2020

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2856121

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.

10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE TRABAJO, SUS PRINCIPIOS Y ENFOQUES

A partir de la información y revisiones previas, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identifican las acciones necesarias que deberán hacer parte del Plan de Trabajo 2025 (programas, proyectos y actividades) y establece los respectivos objetivos y demás criterios requeridos para orientar y apoyar su correcta Planeación, Ejecución, Verificación, Seguimiento y Mejora durante la vigencia.

Se definen entonces, un conjunto de objetivos específicos que dan cobertura a todo el quehacer del Sistema de Gestión, los cuales a su vez se convierten en los objetivos específicos del SGSST y de su Política Institucional, conforme a lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ATHMN-001, los cuales entonces, procuran garantizar el cumplimiento de dicha Política y de las metas institucionales que se le asocian.

Los objetivos definidos con este propósito, asociados también a las metas y objetivos del plan de desarrollo de la entidad y el marco de referencia expuesto en el punto 8 de este documento, son: que competen a la Secretaría de Desarrollo Institucional y a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, son:

- 1. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PARA SU PREVENCIÓN:** Realizar permanentemente la identificación de los peligros y las condiciones de riesgo a las que se encuentran expuestas las personas que integran la Administración Municipal en sus áreas y espacios de trabajo, que pueden arriesgar la seguridad de las personas y los procesos y ocasionar la ocurrencia de accidentes de trabajo, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar, comunicar, gestionar y verificar el proceso de implementación y mantenimiento de sus controles y programas de prevención asociados.

(Alineado a la estrategia E-136 “sedes institucionales mantenidas” del Plan de Desarrollo Municipal, al ODS8 – meta 8.3, así como al ODS 3 – meta 3,6 y al PNSST – Línea estratégica 4).

- 2. PROMOCIÓN, CUIDADO Y RECUPERACIÓN DE LA SALUD:** Desarrollar y mantener los diferentes programas y actividades del Sistema de Gestión, orientadas a fortalecer los hábitos de

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2856121



autocuidado, la protección y promoción de la salud de las personas que integran la entidad, la recuperación de la misma en caso de enfermedad, la disminución del ausentismo por motivos de salud y a la prevención de la aparición de enfermedades laborales.

(Alineado a la estrategia **E-149** “Herramientas implementadas para fortalecer la capacidad administrativa del municipio” del Plan de Desarrollo Municipal, al **ODS3** – metas 3.4, 3.5, 3.6, al concepto de Entornos Laborales Saludables **ELS de la OMS** y al **PNSST – Líneas estratégicas 2, 5 y 7**).

3. GESTIÓN PARA LA PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS: Evaluar, definir y gestionar la implementación de los recursos, planes y acciones necesarios para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias que sean aplicables a los distintos centros de trabajo, procesos y actividades de la administración municipal, así como fortalecer la participación de los colaboradores, para mitigar los riesgos asociados a las amenazas y emergencias que puedan surgir en la entidad.

(Alineado a las estrategias **E-136** “sedes institucionales mantenidas” y **E-145** “Documentos técnicos para la administración de bienes muebles e inmuebles del municipio” del Plan de Desarrollo Municipal, igualmente con el **PNSST – Línea estratégica 3**).

4. ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DEL SGSST: Desarrollar y fortalecer los procesos y actividades necesarios para el sostenimiento, administración, funcionamiento y mejora permanente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, los cuales conforman las líneas estratégica y de apoyo para su correcta operación al interior de la entidad, a la vez que contribuyen también a fortalecer los procesos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, del Sistema Integrado de Gestión Institucional y en general a la mejora de los procesos de la entidad y su gestión del riesgo.

(Alineado a las estrategias **E-149** “Herramientas implementadas para fortalecer la capacidad administrativa del municipio” y **E-143** “Sistema integrado de Gestión implementado” del Plan de Desarrollo Municipal, igualmente con el **ODS 16**, metas 16.6 y 16.7, al concepto de Entornos Laborales Saludables- **ELS de la OMS**, al **MIPG** especialmente en sus dimensiones 1 y 7, al **PNSST – Línea estratégica 3, 4 y 7** y dentro del Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, en la **etapa de permanencia de los Recursos Humanos de la entidad**).

Sin embargo, el mero planteamiento de estos objetivos no dinamiza el adecuado desarrollo del SGSST de la Alcaldía de Palmira; si bien se orientan a garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Sistema de Gestión y su Funcionamiento acorde al ciclo PHVA, no reflejan el propósito por el cual la entidad desea dar cumplimiento a la Política de SST, el cual es **“Fortalecer la gestión de la administración municipal mejorando las condiciones laborales de los servidores públicos” (PDM – Estrategia E149).**

Por tanto, para que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, aporte al fortalecimiento de la entidad y por ende, a la mejora tanto de las condiciones y medio ambiente laboral, como también de la eficacia y competitividad de los procesos, se han establecido un conjunto de **4 PRINCIPIOS ORIENTADORES** que constituirán las bases sobre las que se deberán orientar, planear y ejecutar las acciones propias del plan de trabajo, definiendo las mecánicas y metodologías para el desarrollo de las actividades durante toda la vigencia.

Ahora bien, es necesario también establecer criterios que permitan enfocar las decisiones que se tomen a lo largo del periodo de desarrollo del presente plan de trabajo en pro del cumplimiento de sus objetivos y metas, de manera que se cuente con unas prioridades claras, buscando el logro de resultados duraderos y de impacto. Para ello, se han definido **2 ENFOQUES**, los cuales permitirán dirigir la operatividad del Sistema de Gestión durante la vigencia, cuyos resultados aporten verdaderamente a la capacidad de la Alcaldía de Palmira para generar valor público y a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los trabajadores de la entidad, razón por la cual el principal criterio para la definición de estos enfoques, han sido los resultados de las encuestas de percepción.

Por consiguiente, se exponen a continuación el detalle de los PRINCIPIOS y los ENFOQUES definidos para el desarrollo del Plan de Trabajo del SGSST 2025 de la Alcaldía de Palmira y sus objetivos específicos:

- A. Primer Principio – Cumplimiento:** Como se ha desarrollado durante el documento, los Sistemas de Gestión de SST conllevan una regulación y un marco jurídico extenso que debe ser considerado por las organizaciones, haciéndose prioritario establecer acciones por parte de la Alcaldía de Palmira que le permitan cumplir su responsabilidad en la materia. *(Este principio además del cumplimiento de los requisitos definidos en la matriz legal, se relaciona con las metas del ODS 8, con la Resolución que establece el PNSST y el concepto de líneas de defensa del MIPG).*

- B. Segundo Principio – Innovación:** Para construir un SGSST que brinde resultados crecientes y perdurables a la entidad, es necesario aprovechar los diferentes recursos tanto internos como externos, que permitan diseñar y desarrollar acciones, metodologías, procesos, mecanismos y herramientas novedosas y creativas, buscando constantemente la actualización e innovación en el funcionamiento del Sistema de Gestión, con la implementación de mejoras ajustadas a las necesidades de la entidad, que fortalezcan la base administrativa, tecnológica y metodológica del Sistema y que brinden una gestión más ágil a sus procesos, actividades y trámites. *(Este principio se relaciona con la meta 8.2 del ODS 8, con la línea estratégica 3 del PNSST y el “Modelo en creación de capacidades institucionales” del eje estratégico “Gobierno Ejemplar” del Plan de Desarrollo Municipal).*
- C. Tercer Principio – Cultura:** Para pasar de un SGSST reiterativo y tedioso, que de la apariencia de entorpecer los procesos y de a los colaboradores la idea de sentirse perseguidos, a uno que fortalezca y asegure los procesos de la entidad, que brinde seguridad y bienestar a los colaboradores y que además se amolde al contexto propio de la entidad hasta hacer parte integral de ella, es necesario generar acciones que modifiquen y fortalezcan la cultura organizacional en su percepción sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual se logra con el desarrollo de procesos y actividades orientados a generar resultados de largo plazo. *(Este principio se relaciona especialmente con las metas 3,5 y 3,6 de la ODS 3 y con la línea estratégica 4 del PNSST).*
- D. Cuarto Principio – Universalidad:** Como se observa en el punto 3 del presente documento, el alcance del SGSST de la Alcaldía de Palmira es demasiado extenso, contempla 43 dependencias con 38 procesos diferentes, que son realizados por todo tipo de colaboradores (planta, contratistas, pasantes, administrativos del SGP) en mas de 30 centros de trabajo, además de las labores que son realizadas en campo. Esto hace necesario buscar la eficiencia en el actuar del Sistema de Gestión, procurando que cada una de sus acciones tengan la mayor cobertura posible y se vele por que realmente lleguen e impacten a los respectivos interesados. *(Este principio se relaciona con la meta 16,7 de la ODS 16, con las líneas estratégicas 3 y 7 del PNSST y con la estrategia E169 del Plan de Desarrollo Municipal).*
- I. Primer Enfoque - Formación y Capacitación:** Como se observo en algunas de las respuestas dadas por los colaboradores de la entidad en la encuesta de percepción de

Talento Humano, es necesario fortalecer el conocimiento y la comprensión de las personas de la conformación y cada una de las acciones del SGSST.

Adicionalmente, el contar con personal debidamente formado y capacitado en el Sistema de Gestión respecto a los temas que le sean de interés, ya sea por los procesos que desarrollan o los riesgos a los que se exponen durante dicha actividad, empieza a fortalecer la cultura de autocuidado, la implementación de los lineamientos impartidos, la comprensión de las responsabilidades y la autogestión de sus riesgos.

(Además de la encuesta de percepción, este enfoque se asocia con las líneas estratégicas 3 y 7 del PNSST y aporta al logro de la estrategia E-137 del Plan de Desarrollo Municipal asociado al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos mediante el Plan de Capacitación Institucional).

- II. **Segundo Enfoque - Comunicación y Participación:** Tal como en el anterior, en las encuestas de percepción se identificó por buena parte de los participantes, la necesidad y el interés de recibir información de los procesos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano de manera frecuente, actualizada y por diferentes medios.

En el mismo sentido, muchos incluso manifestaron interés por participar y hacer parte de las actividades y jornadas, sin embargo, manifestaban que la información y comunicación llegaban sobre el tiempo y no brindaban margen de acción.

Estos aspectos, resaltan la importancia que debe brindarse a generar de manera constante información para las personas que integran la entidad respecto al SGSST, sus planes, avances y resultados, a fin de fortalecer la imagen y confianza que se tiene en el mismo e incentivar una mayor participación de las personas.

(Este enfoque, se relaciona además con las metas del ODS 16, la línea estratégica 3 del PNSST y la estrategia E-169 del Plan de Desarrollo Municipal, relacionado al fortalecimiento de la comunicación interna).

Este conjunto de criterios (OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y ENFOQUES DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST), se instauran con un objetivo final, que acorde al concepto ya descrito de la OMS (organización mundial de la salud), puede resumirse en **el logro de ENTORNOS LABORALES SALUDABLES (ELS) al interior de la ALCALDÍA DE PALMIRA y sus procesos**, toda vez que este propósito se enfoca

tanto en el bienestar y cuidado de los trabajadores, como en el desarrollo de la institución como consecuencia.

Finalmente, se adopta la siguiente representación gráfica, de estos elementos, la cual permite comprender su organización y relacionamiento:



10. RECURSOS

La Administración Municipal de Palmira, en cumplimiento de la política del Sistema de Gestión de SST, debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios, para el diseño, implementación, ejecución, revisión, evaluación, mantenimiento y mejora de las medidas de prevención

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121



y control, que permitan una gestión eficaz de los peligros y riesgos en los lugares y centros de trabajo de la entidad, así como de la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

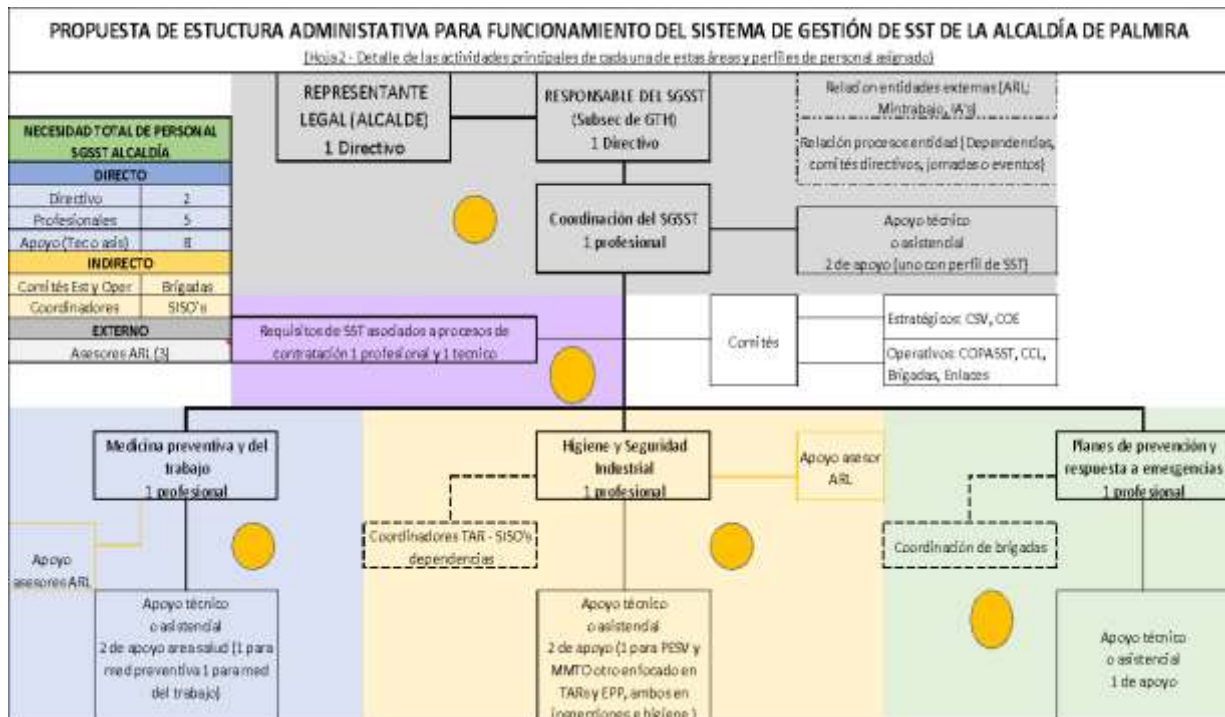
Lo anterior, con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad (primera, segunda y tercera línea de defensa), el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, los equipos de respuesta a emergencia (antes brigadas de emergencias), entre otros, puedan cumplir de manera satisfactoria tanto con sus funciones como con las acciones definidas en el presente plan de trabajo anual para el logro de los objetivos definidos.

10.1.RECURSOS HUMANOS:

Aquellos que se requieren para poder ejecutar y controlar de manera eficiente y satisfactoria los aspectos de planeación, dirección, coordinación, implementación, difusión, seguimiento, evaluación, documentación, control y mejora del SG-SST, tales como la investigación de accidentes y enfermedades laborales, la inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST, el seguimiento a los diferentes planes y cronogramas (capacitaciones, inspecciones, Sistemas de Vigilancia, programas específicos de prevención de riesgos, cronogramas de mediciones ambientales), la gestión de acciones de mejora y la administración del SGSST (Indicadores, informes de gestión, rendición de cuentas, comunicación y divulgación), entre otras funciones y acciones necesarias para el desarrollo del SGSST y la atención a requerimientos y necesidades de clientes internos (nivel directivo, colaboradores de la entidad) y externos (ARL, EPS's, Ministerios, etc).

Por ello, con base en la normatividad vigente, las necesidades del SG-SST institucional y la estructura del mismo definida en su manual (Documento ATHMN-001), se define la estructura administrativa y el personal necesario por la Alcaldía Municipal de Palmira para que su Sistema de Gestión de SST funcione de manera eficaz y eficiente, así:

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Elaboración propia

Esta estructura fue presentada y justificada al comité técnico de desempeño institucional de la Secretaría de Desarrollo Institucional en reunión del 12 de julio del año 2024, y fue entregada junto con la información detallada de las responsabilidades y actividades de las personas que integran cada uno de los componentes definidos, para una necesidad total de:

NECESIDAD TOTAL DE PERSONAL SGSST ALCALDÍA	
DIRECTO	
Directivo	2
Profesionales	5
Apoyo (Tec o asis)	8
INDIRECTO	
Comités Est y Oper	Brigadas
Coordinadores	SISO's
EXTERNO	
Asesores ARL (3)	
(Estas personas tienen alcances limitados para su hacer, toda vez que no pertenecen a la entidad)	

Además de la estructura propuesta, es necesario que de manera transversal, se cuente de manera permanente con un enlace de la Dirección de Comunicaciones para la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, quien apoye de manera prioritaria la socialización y divulgación del SGSST institucional, sus actividades y resultados.

10.2.RECURSOS FINANCIEROS:

Contemplan las principales inversiones económicas destinadas por la entidad en cumplimiento de su plan de desarrollo, que son gestionadas, priorizadas y asignadas por la Secretaría de Desarrollo Institucional o la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, así como otros recursos 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 2025
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)
Contrato para aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Otros contratos definidos para la adquisición de equipos o servicios 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)
Recurso para afiliación de practicantes	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Recurso para asignación de contratistas de apoyo para el SGSST	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Asesoría y capacitación externa	Recursos por Gestión ante ARL o Intermediador de Riesgos
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
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 o Intermediador de Riesgos

Fuente: Elaboración propia.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121

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.

10.3.RECURSOS TÉCNICOS:

Contemplan los principales aspectos de inversión permanente y creciente, en herramientas, equipos de cómputo, mobiliario, transporte, dispositivos u otros elementos, así como su mantenimiento, que son utilizados en el marco de la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del equipo de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano 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.

De igual manera, corresponde a la debida asignación, implementación, mantenimiento y disponibilidad de los recursos obtenidos por la entidad, las dependencias o procesos específicos, como resultado de las adquisiciones, compras o contrataciones efectuadas con los recursos financieros asignados, con el propósito de prevenir o controlar los riesgos de los procesos, tales como los equipos o dispositivos adquiridos para la prevención y respuesta a emergencias disponibles en las áreas o los equipos de protección asignados para el desarrollo de tareas de alto riesgo.

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 indicadores establecidos en la Resolución 0312 de 2019 correspondientes a los indicadores necesarios para la evaluación de los estándares mínimos de los SG-SST, los cuales se encuentran asociados a la accidentalidad, enfermedad y ausentismo laboral.

De igual manera, se realiza registro de los diferentes indicadores establecidos en el Decreto 1072 de 2015, los cuales se evalúan de manera consolidada acorde a su tipología (indicadores de estructura, proceso y resultado), para abreviar y facilitar su análisis, seguimiento e interpretación, así como la socialización de sus resultados a las partes interesadas y la definición de acciones a implementar para la mejora de dichos resultados.

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En conclusión, 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 2025, serán las siguientes:

Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Método de calculo	Meta o límite del indicador	Frecuencia de Medición
Indicadores Mínimos del SGSST - Resolución 0312 (Corresponden también a indicadores de Resultado en el Decreto 1072)	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 1800	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 900	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
Indicadores de estructura consolidados (Decreto 1072)	Indicadores de Estructura	$(\text{Total de ítems Cumplidos de los indicadores de estructura} / \text{Total de ítems a evaluar de los indicadores de estructura}) * 100$	Mayor a 90%	Anual
Indicadores de proceso consolidados (Decreto 1072)	Indicadores de Proceso	$(\text{Total de Ítems Cumplidos de los indicadores de Proceso} / \text{Total de ítems a evaluar de los indicadores de Proceso}) * 100$	Mayor a 90%	Anual
Indicadores de resultado consolidados (Decreto 1072)	Indicadores de Resultado	$(\text{Total de ítems Cumplidos de los indicadores de Resultado} / \text{Total de ítems a evaluar de los indicadores de Resultado}) * 100$	Mayor a 90%	Anual

Fuente: Elaboración propia.

Entre estos indicadores, se encuentran los correspondientes a la formulación y el cumplimiento del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto respecto a las actividades mensuales (indicador de proceso) como a la ejecución total de la vigencia (indicador de resultado).

Para la vigencia 2025, se establecerá una **META DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST DEL 90%**, tanto para la medición mensual como para el resultado anual, teniendo las siguientes fichas para estos indicadores:

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADOR: AVANCE EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST						
NOMBRE INDICADOR	TIPO DE INDICADOR		MÉTODO DE CALCULO		DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Ejecución del plan de trabajo anual del SG-SST 2025	PROCESO	CUANTITATIVO	FORMULA	(Actividades ejecutadas en el mes/ Actividades programadas en el mes) *100	Ejecución de las actividades del mes del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo con base en su cronograma	cumplimiento DE LAS actividades PLANEADAS en el mes, con base en el CRONOGRAMA DEL plan de trabajo anual DEL SGSST
UNIDAD	PERIODICIDAD	META	FUENTES DE INFORMACIÓN		RESPONSABLE	QUIENES DEBEN CONOCER EL RESULTADO
Porcentaje	MENSUAL	90%	Evidencias de cumplimiento de las actividades programadas EN EL MES		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-2 LIDER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST	Subsecretario (a) de Gestión del talento Humano Secretario (a) de Desarrollo Institucional

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST 2025						
NOMBRE INDICADOR	TIPO DE INDICADOR		MÉTODO DE CALCULO		DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Cumplimiento del plan de trabajo anual del SG-SST 2025	RESULTADO	CUANTITATIVO	FORMULA	(Actividades ejecutadas en el año/ Actividades programadas en el año) *100	Ejecución global del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo con base en su cronograma	cumplimiento DE LAS actividades PLANEADAS, con base en el CRONOGRAMA DEL plan de trabajo anual DEL SGSST
UNIDAD	PERIODICIDAD	META	FUENTES DE INFORMACIÓN		RESPONSABLE	QUIENES DEBEN CONOCER EL RESULTADO
Porcentaje	ANUAL	90%	Evidencias de cumplimiento de las actividades programadas		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-2 LIDER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST	Subsecretario (a) de Gestión del talento Humano Secretario (a) de Desarrollo Institucional

Cabe indicar que, tanto por la normatividad asociada a muchos de los programas o proyectos definidos para el desarrollo del plan de trabajo, así como por la normatividad asociada a los diferentes peligros y riesgos intervenidos desde el SGSST y sus controles, los mismos cuentan con indicadores propios para su seguimiento, evaluación y mejora.

Sin embargo, los mismos no se incorporan en el presente plan de trabajo de forma directa, toda vez que obedecen a la operatividad misma de dichos programas y controles, o su evaluación ya se encuentra inmersa dentro de los ya descritos previamente.

12. ESTRUCTURA DEL CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST 2025

Para el cumplimiento de las políticas y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, además de dar alcance a todas las demás necesidades y obligaciones establecidas a lo largo del presente documento, se hace necesario definir las diferentes acciones que se desarrollarán durante la vigencia 2025 de manera planeada y ordenada.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2856121



Para ello, como resultado de toda esta evaluación, se han definido un total de 34 grupos de acciones denominados programas o proyectos del Sistema de Gestión, los cuales, son posteriormente desagregados en un conjunto de actividades organizadas de manera lógica y por etapas que se desarrollaran en el transcurso de la vigencia.

El detalle de esta desagregación de actividades, se encuentra definido en la matriz del respectivo cronograma anual del SG-SST del año 2025, el cual cuenta con la siguiente información:

- Objetivos específicos asociados del SGSST
- Programa o proyecto del SG-SST
- Actividades
- Responsables actividad
- Recursos necesarios y asignados (si aplica)
- Fechas proyectadas de ejecución

13. PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST 2025

Con base en lo trazado en el presente documento, especialmente el diagnóstico del SGSST actual y el marco de referencia verificados en los puntos 7 y 8 del presente documento, se definió un conjunto de **34 programas o proyectos** macro que consolidan las actividades a realizar en la vigencia y las metas de cumplimiento para el año 2025 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados a los 4 objetivos específicos trazados.

El conjunto de estos programas o proyectos, componen en sí la agenda del **PLAN DE TRABAJO DEL SGSST DE LA VIGENCIA 2025**, pero a su vez, este plan de trabajo se configura en la práctica como un **PLAN DE PLANES**, toda vez que la mayor parte de estos 34 ítems, contienen a su vez un conjunto de actividades, que requieren un cronograma, responsables y recursos para su ejecución, las cuales se asocian a diferentes etapas del ciclo PHVA y llevan a la consecución de una meta del plan de trabajo principal.

Cabe aclarar que, estas actividades específicas, que se asocian a la operatividad misma del Sistema de Gestión, terminan siendo consecutivas entre ellas y por tanto dependientes y variables durante la vigencia, toda vez que el desarrollo de cada uno de los programas o proyectos puede verse afectado por diversos factores internos o externos que puedan presentarse en el transcurso del año, ya sean nuevas necesidades, cambios u obligaciones que surjan de la dinámica, eventualidades, las metas o programaciones de la entidad, de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano o del Sistema de

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión mismo o incluso factores externos como cambios en la normatividad a nivel país para las entidades públicas o respecto al Sistema General de Riesgos Laborales.

Por tanto, al ser de manejo propio del Sistema de Gestión, los cambios que deban realizarse a estas actividades en cantidades, frecuencias o planteamiento, no afectan el cumplimiento del PLAN DE TRABAJO DEL SGSST 2025, toda vez que dichos ajustes se realizan a fin de poder alcanzar la meta u objetivo del programa o proyecto respectivo al cual se asocian.

Ahora bien, con base en los objetivos específicos definidos y los resultados de la revisión documental y del estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, para el año 2025, los programas o proyectos a considerar que conformaran el plan de trabajo para dicha vigencia, son:

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2025	PRODUCTO	META	SEMESTRE EJECUCIÓN
1 – IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PARA SU PREVENCIÓN.	Evaluación, jerarquización y gestión de controles acorde a matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos – IPVRDC. **	Matriz IPVRDC actualizada	1 matriz con definición de controles	Segundo
	Desarrollo de mediciones ambientales y socialización de resultados. *	Informes de resultados de mediciones ambientales	A demanda	Segundo
	Desarrollo del Programa de inspecciones y sus seguimientos.	Cronograma de inspecciones	90% de inspecciones ejecutadas	Segundo
	Distribución, administración y gestión de los elementos de protección personal. **	Matriz de elementos de protección personal	1 matriz actualizada	Segundo
	Seguimiento y acompañamiento a procesos de Gestión del Cambio con lineamientos del SGSST. **	Planes de acción recibidos y asesorados	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 y lineamientos para el desarrollo de tareas de alto riesgo – TAR.* **	Programas de prevención de Tareas Alto Riesgo	Programas implementados (Número de programas por definir)	Segundo

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2025	PRODUCTO	META	SEMESTRE EJECUCIÓN
2 – PROMOCIÓN, CUIDADO Y RECUPERACIÓN DE LA SALUD.	Desarrollo de exámenes médicos ocupacionales y evaluación de las condiciones de salud. **	Exámenes ocupacionales realizados acorde a recurso asignado para contratación	100% de ejecución de recurso asignado	Segundo
	Desarrollo del programa de estilos de vida saludable*	Cronograma del programa de EVS	90% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Desarrollo del programa de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas. * **	Cronograma de programa definido	90% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos – SVE's. * **	Cronogramas de los sistemas de vigilancia	90% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Diseño e implementación de programa de prevención de riesgo deportivo. *	Programa de prevención de riesgo deportivo	1 programa implementado	Segundo
	Actualización y desarrollo del Programa de Reintegro Laboral. **	Actualización programa de reintegro	1 programa actualizado	Segundo
3 - GESTIÓN PARA LA PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS.	Implementación de los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias - PPPRE* **	Documentos de los PPPRE elaborados y socializados	A demanda	Segundo
	Conformación y funcionamiento de los equipos de respuesta a emergencias. * **	Cronograma de actividades y entrenamiento definido	90% de ejecución de actividades planeadas	Segundo
	Diseño e implementación del programa de prevención del riesgo público. *	Programa de prevención de riesgo público	1 programa implementado	Segundo
4 – ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DEL SGSST.	Identificación y evaluación del cumplimiento legal y de las políticas del SG-SST y definición de planes de mejora.	Matriz legal del SGSST actualizada	2 actualizaciones de matriz legal	Segundo
	Realizar rendición de cuentas y comunicación de responsabilidades frente al SG-SST.	Informes de rendición de cuentas divulgados	1 informe de rendición de cuentas del SGSST	Segundo
	Construcción y desarrollo del plan de capacitación, inducción y reinducción del SG-SST 2025*	Cronograma de capacitaciones planteado	90% de capacitaciones ejecutadas	Segundo

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2025	PRODUCTO	META	SEMESTRE EJECUCIÓN
4 – ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DEL SGSST.	Actualización documental del SG-SST acorde al SIGI institucional y Decreto 1072	Repositorio documental de SGSST actualizado	Listado maestro de documentos SGSST actualizado	Segundo
	Diseño e implementación – mecanismos y estrategias de comunicación y participación del SG-SST. **	Mecanismos de comunicación y participación definidos y documentados	1 soporte de divulgación de los mecanismos de comunicación SST	Segundo
	Mantenimiento, mejora y divulgación de página web del SG-SST en la intranet. **	Sitio web SGSST en funcionamiento	Sitio web SGSST actualizado	Segundo
	Evaluación de estándares mínimos del SG-SST y definición de planes de mejora	Constancia de evaluación estándares Mínimos del SGSST realizada	Cumplimiento igual o mayor al 85% de los estándares	Segundo
	Seguimiento, medición, análisis y reporte de indicadores del SG-SST.	Matriz de indicadores del SGSST	2 reportes a partes interesadas	Segundo
	Seguimiento a funcionamiento y actividades del COPASST	Acta de reunión del COPASST	12 actas de reunión	Segundo
	Seguimiento a funcionamiento y actividades del Comité de Convivencia Laboral	Seguimiento a informes de funcionamiento del CCL	4 informes de funcionamiento	Segundo
	Apoyo a procesos, proyectos y requerimientos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, asociados al SGSST	Atención a requerimientos de la dependencia	A demanda	Segundo
	Definición y entrega de disposiciones del SG-SST requeridos en procesos institucionales de contratación.	Definición de las disposiciones para contratación alineadas a las normas del SGSST	Documentos con disposiciones sobre normas de SST para contratación entregados. (A demanda)	Segundo
	Desarrollo y participación de la auditoría interna del SG-SST y otras auditorías y definición de planes de mejora.	Informes de auditorías y sus planes de mejoramiento asociadas al SGSST	Planes de mejora de auditorías definidos. (A demanda)	Segundo
	Elaboración y presentación de la información para revisión por la alta dirección y definición de planes de mejora.	Informe de revisión por la alta dirección	1 informe de revisión por la dirección	Segundo

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2025	PRODUCTO	META	SEMESTRE EJECUCIÓN
4 – ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DEL SGSST.		entregado y socializado		
	Desarrollo de los procesos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. **	Matrices de caracterización de accidentes y enfermedades laborales actualizadas	2 matrices actualizadas	Segundo
	Seguimiento y gestión de los planes de mejora generados para el SGSST. **	Informes o soportes de seguimiento a planes de mejora del SGSST	A demanda	Segundo
	Diseño del plan de trabajo y plan de capacitaciones SG-SST 2026.	Documentos de los planes	2 planes	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 o para implementar las mejoras requeridas.

14. PLAZO DE EJECUCIÓN

Este plan tendrá una periodicidad de ejecución desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2025, 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, acorde a lo requerido para ello en el Decreto 1072 de 2015.