



PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
2023
Versión 1

1100.26.10

PEDRO ANTONIO ORDOÑEZ
Contralor General de Santiago de Cali

JORGE ELIÉCER RUÍZ CORREA
Director Administrativo y Financiero

Equipo Estructurador del Plan:

RICARDO CORREA GALARZA
Profesional Universitario

NATHALIA CALDERÓN CARVAJAL
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1682 de septiembre 2020

LESLY DOMINGUEZ LOZANO
Fisioterapeuta – Apoyo profesional de ARL Positiva
Licencia Salud Ocupacional, 1964 de 2019

Santiago de Cali, enero de 2023

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

TABLA DE CONTENIDO	2
GLOSARIO	6
1. MARCO NORMATIVO VIGENTE EN SST Y RIESGOS LABORALES	12
2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	14
3. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE	15
4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN, AL NO CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	16
5. POLITICA DE SEGURIDAD VIAL	17
6. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	17
7. OBJETIVO GENERAL.....	18
7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
8. ALCANCE	18
9. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDADY SALUD EN EL TRABAJO.....	18
10. DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	19
11. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	19
11.1 Responsabilidades del Empleador	19
11.2 Responsabilidades de los Directores Técnicos y Jefes de Área	20
11.3 Responsabilidades de los servidores públicos.....	21
11.4 Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):.....	21
11.5 Responsabilidades de la Brigada de Emergencia	22
12. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	22
12.1 Organigrama	22
12.2 Información básica de la Contraloría General de Santiago de Cali	23
12.3 Perfil sociodemográfico y diagnóstico de las condiciones de salud.....	24

12.4	Hallazgos de morbilidad y presencia de Enfermedad en los Funcionarios de la Contraloría General de Santiago de Cali.	25
12.5	Presencia de factores de riesgo psicosocial	29
12.6	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	30
12.7	Evaluación periódica de la SST	30
12.8	Identificación, evaluación para la adquisición de productos, servicios y proveedores del SG- SST	31
12.9	Cumplimiento de normas de SST para las actividades de contratación por parte de proveedores y contratistas.	31
13.	DEFINICION DE ESTRATEGIAS (PLAN DE ACCION)	32
13.1.	Gestión de la Accidentalidad	32
13.2.	Gestión de la Enfermedad de origen laboral	33
13.3.	Gestión de Riesgo Osteomuscular	33
13.4.	Gestión del Reintegro Laboral y Reubicación Laboral	34
13.5.	Gestión de Riesgo Psicosocial	34
13.6.	Programa de Reinducción en SST	35
13.7.	Capacitación y Formación al COPASST y Comité de Convivencia Laboral	36
13.8.	Higiene y Seguridad Industrial	36
13.9.	Medicina Preventiva y del Trabajo	37
13.10.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencia	38
13.11.	Gestión de mejoramiento autoevaluación estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	39
13.12.	Gestión de mejoramiento en Seguridad Vial	40
14.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	42
15.	APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES ..	42
16.	PARTES INTERESADAS Y/O CARACTERIZACION DE GRUPOS DE VALOR	42
17.	INDICADORES	42
18.	RIESGOS DE GESTIÓN, CORRUPCIÓN Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	44
19.	RECURSOS	44
19.1	Humanos	45
19.2	Tecnológicos	45
19.3	Financieros	45

20.	ESTRATEGIAS PARA APROPIAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	45
20.1	Documentación	45
20.2	Conservación de los documentos.....	46
21.	ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR Y DIVULGAR EL PLAN ANUAL SST	47
22.	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	48
23.	ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST	49
24.	REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.....	49
25.	MEJORAMIENTO	50
26.	GESTIÓN DEL CAMBIO	50
26.1.	Identificar el cambio	50
26.2.	Analizar qué partes del SG-SST se encuentran afectadas	51
26.3.	Documentar el cambio.....	51
26.4.	Evaluar la factibilidad del cambio.....	51
26.5.	Realizar seguimiento y control a partir de la implementación del cambio:.....	51
27.	BIBLIOGRAFIA	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

El Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (PTSST) es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Capítulo 6 Decreto 1072 del 2015.

Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. **Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del SG-SST (Resolución 0312 del 2019).

El SG-SST, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la Organización, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención y control de riesgos, de manera que promuevan el bienestar del grupo y la productividad de la organización

Dentro del ámbito laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la sociedad y la Organización.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está basado en el ciclo PHVA y 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 Salud de los servidores públicos y/o contratistas en la Contraloría General de Santiago de Cali

GLOSARIO

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de Mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción Preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. **Actividad no Rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad Rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y estandarizado.

Alta Dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Carga física: Conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador en su jornada laboral. (Fundación MAFRE 1998).

Carga física dinámica: Indicador de riesgo de carga física, definida por movimientos repetitivos y sobreesfuerzos.

Carga física estática: Indicador de riesgo de carga física, definida por posturas inadecuadas de pie, sentado, entre otras (extremas, forzadas, sostenidas, prolongadas o mantenidas).

Centro de Trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo de trabajo: Conjunto de operaciones que se suceden en un orden de terminado en un trabajo que se repite. El tiempo del ciclo básico fundamental es 30 segundos (regla de los 30 segundos). Cuando no hay ciclo definido y segmento consistentemente comprometido: movimiento concentrado en el 50% de la jornada laboral.

Comité Paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a)- las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales

Condiciones de Trabajo: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Descripción Sociodemográfica: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Desordenes por Trauma Acumulativo (DTA): Se denominan D.T.A. al conjunto de síntomas tales como el disconfort, debilidad, discapacidad o dolor persistente en las articulaciones, músculos, tendones u otros tejidos blandos, con manifestaciones físicas o sin ellas, asociado a una falta de recuperación del sistema músculo esquelético.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Enfermedades zoonóticas. Son las enfermedades que pueden transmitirse entre animales y seres humanos y que son provocadas por virus, bacterias, parásitos y hongos. Son transmitidas por contagio directo con el animal enfermo y a través de algún fluido corporal como orina o saliva, o por la presencia de algún animal intermedio, como un mosquito en el caso de la malaria. También pueden transmitirse cuando se consumen productos de origen animal que no han pasado por los controles sanitarios correspondientes, o por el consumo de frutas y verduras mal lavadas.

Epidemia. es una enfermedad que se propaga en un país durante un tiempo determinado y que afecta simultáneamente a un gran número de personas. Llama la atención de las autoridades sanitarias porque se propaga de repente, de forma muy rápida, y afecta a mucha más gente de lo normal comparado con otras enfermedades.

Estado de alarma. En España, se declara en todo el país (o en parte de este) mediante un decreto del consejo de ministros en el caso de calamidades, desgracias públicas como inundaciones, terremotos o crisis sanitarias como la que vivimos por culpa del coronavirus. Esta disposición permite limitar la libre circulación de las personas, intervenir industrias, requisar temporalmente bienes, y limitar o racionar los servicios o el consumo de artículos de primera necesidad.

Evaluación del Riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.

Exámenes Ocupacionales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.

Examen médico con énfasis osteomuscular: Procedimiento bajo el cual el médico ocupacional realiza pruebas paraclínicas funcionales que permiten detectar signos positivos de presencia de lesiones osteomusculares en la persona.

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Grado de Peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Grado de Riesgo: Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

Grado de Satisfacción: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

Identificación del Peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

Incidente de Trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Investigación de Accidente de Trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

Letalidad: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.

Matriz Legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

Mejora Continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

Monitoreo Ambiental: Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Pandemia. Tal y como establece la OMS, se llama pandemia a la propagación a gran velocidad y a escala mundial de una nueva enfermedad. Lo que la diferencia de la epidemia es el grado en que aumentan los casos y su alcance internacional.

Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

Pausas activas: Son pequeñas interrupciones de la actividad laboral que se realizan dentro de la jornada de trabajo, para realizar diferentes técnicas y ejercicios que generan un cambio de actividad a la vez que facilitan la recuperación osteomuscular y ayudan a reducir y prevenir la fatiga laboral y prevenir trastornos osteomusculares.

Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Postura: Se define como la ubicación espacial que adoptan los diferentes segmentos corporales o la posición del cuerpo como conjunto. En este sentido, las posturas que usamos con mayor frecuencia durante nuestra vida son la posición de pie, sentado y acostado.

Posturas forzadas: Cuando se adoptan posturas por fuera de los ángulos de confort.

Posturas mantenidas: Cuando se adopta una postura ergonómicamente correcta por 2 horas continuas o más sin posibilidad de cambios, o una postura incorrecta por más de 20 minutos.

Postura prolongada: Cuando se adopta la misma postura por más de 6 horas (75%) de la jornada laboral.

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

Priorización de Riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Riesgo: La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

Sistema General de Riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: 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. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Sobrecarga postural: Se refiere al riesgo para el sistema músculo-esquelético, que genera la posición que mantienen los diferentes segmentos durante el desarrollo de las actividades laborales o en nuestra vida cotidiana.

SST: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

Vacuna. Se trata de una sustancia compuesta por microorganismos atenuados o muertos que se introduce para estimular la formación de anticuerpos y conseguir inmunidad frente a ciertas enfermedades.

1. MARCO NORMATIVO VIGENTE EN SST Y RIESGOS LABORALES

Uno de los compromisos de la Contraloría General de Santiago de Cali es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Se tiene definido un proceso para la identificación de requisitos legales que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la Entidad.

Además, tiene establecida una periodicidad de revisión de cumplimiento de estos:

- Resolución 20223040040595 de julio 12 de 2022, por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial, contenida en el anexo técnico de la misma.
- Resolución 2764 de julio de 2022, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 676 de mayo de 2020, por el cual se modifica el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, donde se incluye al Covid-19 como una enfermedad laboral.
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto 1072 de 2015, Capitolio 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- Decreto 1477 de 2014, el cual reglamenta la tabla de enfermedades laborales vigente en Colombia.
- Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012, por medio de la cual se reglamentan algunos artículos de la Ley 652 de 2012, en lo concerniente a la conformación del Comité de Convivencia Laboral.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución 2646 de 2008, Por medio de la cual se reglamenta el instrumento para identificación de Factores de Riesgo Psicosociales
- Resolución 2844 de 2007. Adopta las Guías de Atención Integral en Seguridad y salud en el trabajo (GASTISST). Basadas en la Evidencia para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo, desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de D Quervain), hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el trabajo, Neumoconiosis (Silicosis, Neumoconiosis del minero de carbón y Asbestosis), Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo . Ministerio de la Protección Social.
- Resolución 2346 de 2007, mediante la cual se reglamenta lo concerniente a los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de retiro y la custodia de las historias clínicas ocupacionales.
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se reglamenta lo concerniente a Acoso Laboral.
- Ley 776 de 2002, Artículo 4 de la reincorporación al trabajo y en el artículo 8, reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración

del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el País.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- La Ley 9 de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

La Contraloría General de Santiago de Cali en cumplimiento a lo señalado en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Capítulo 6 y la Resolución 0312 del 13 de febrero 2019 junto con la normatividad vigente aplicable, ha diseñado el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la Entidad y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo, y el control eficaz de los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de sus funciones.

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en su dimensión de Talento Humano, sabiendo que se concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y los cuales contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de los objetivos y la misión, la Contraloría General de Santiago de Cali aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El esquema del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría General de Santiago de Cali se describe en las siguientes etapas:

- Plan de mejoramiento conforme a los resultados de la evaluación de los estándares mínimos de SG-SST de la vigencia anterior (autoevaluación, establecer plan de mejoramiento conforme a la evaluación, formular plan de trabajo anual)

- Ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguimiento y plan de mejora, es la vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST
- Inspección, vigilancia y control del cumplimiento del SG-SST (auditoría)
- Mejoramiento

3. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI., tiene como función principal el control fiscal de las actividades del Municipio de Santiago de Cali.

Nuestro Organismo de Control consciente de su Responsabilidad Social para con sus Servidores Públicos, sus familias, contratistas, subcontratistas y el Medio Ambiente tiene el compromiso de velar por la existencia de un equilibrio entre Salud y Seguridad en el Trabajo con métodos seguros, los cuales se basan en:

- Prevenir lesiones y enfermedades laborales en los Servidores Públicos proporcionando un ambiente de trabajo seguro y saludable, motivando la cultura del autocuidado, manteniendo canales efectivos de comunicación, desarrollando actividades de capacitación y entrenamiento, implementando controles internos y haciéndolos partícipes en la identificación de los peligros y evaluación y valoración de los riesgos, estableciendo los respectivos controles.
- Promover la preservación de los recursos naturales y el uso eficiente de la energía durante la ejecución de nuestros trabajos, y a su vez capacitar a nuestros Servidores Públicos para dar la disposición adecuada de los residuos generados por la Contraloría General de Santiago de Cali.
- Suministrar los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios que conlleven a una mejora continua de nuestras actividades y servicios, desarrollando programas que contribuyan a la reducción de los riesgos e impactos ambientales.
- La participación en las actividades de formación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente que se desarrollen son de carácter obligatorio para todos los Servidores Públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, que permitan garantizar la mejora continua del SGSST, con el fin de cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Esta Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, es de obligatorio cumplimiento para todos los Servidores Públicos, contratistas, subcontratistas y demás

participes, ésta se revisará cada año y/o actualizará cuando las condiciones así lo requieran.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE Código POL-P7-165

4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN, AL NO CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI ha definido una política de prevención al no consumo alcohol, drogas y tabaquismo para promover un lugar de trabajo más sano, seguro y productivo, garantizando las condiciones que permitan un adecuado desempeño de sus funciones, ya que estas sustancias afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales y atentan contra la Salud y Seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental para la población trabajadora en general.

Para garantizar el cumplimiento de la Resolución 1075 de 1992, la Resolución 1956 de 2008 y demás normas reglamentarias y con el fin de lograr un ambiente seguro y adecuado de trabajo, es a través de la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas de la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, que se pretende velar por el bienestar de sus Servidores Públicos en este aspecto. Por este motivo se adoptan las siguientes reglas que aplican para todos los Servidores Públicos, contratistas, subcontratistas y visitantes:

- Está prohibido para los Servidores Públicos, Contratistas, Sub Contratistas, Practicantes, Independientes y visitantes, presentarse en la Entidad bajo el efecto de alcohol o sustancias psicoactivas, así como consumirlas y/o incitar al consumo de estas en dicho sitio.
 - Está prohibido fumar en el interior de las instalaciones de la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI y externamente portando el uniforme o distintivos de la organización.
 - Prohibir el uso, consumo, posesión, distribución, compra y venta de cigarrillo, bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI.
 - Se realizará entre los Servidores Públicos de la Institución, campañas educativas sobre los efectos adversos que se producen a la salud física y mental, y así propender la prevención del uso de estas sustancias.
- La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI podrá realizar pruebas de alcoholemia y/o de consumo de drogas ilícitas a través de terceros, cuando existan razones para sospechar de abuso de alcohol y drogas, cuando un Servidor Público o contratista esté involucrado en un accidente y deba

descartarse una relación con uso o abuso de estos. Se tendrá en cuenta la relación con las actividades definidas en los artículos 38, 39, 40, y 41 del Decreto 1108 de 1994.

La violación de esta Política acarreará las medidas disciplinarias establecidas en la Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, AL NO CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, Código POL-P7-166

5. POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

La Contraloría General de Santiago de Cali, se pronuncia a través de una política de seguridad vial, reflejando su compromiso hacia la prevención de los Accidentes de tránsito acorde con la legislación colombiana y Normatividad legal vigente. Es por ello que se compromete en la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía y la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de la vía pública, entre todos sus funcionarios directos, indirectos, contratistas y subcontratistas.

Es compromiso de la Contraloría General de Santiago de Cali, diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, con el propósito de reducir los riesgos de accidentes de tránsito y fomentar una cultura ciudadana en relación con la movilidad, basada en el respeto mutuo, la tolerancia, la solidaridad y la justicia.

Para dar cumplimiento a esta responsabilidad, dispondrá de los recursos humanos, técnicos y financieros requeridos y se garantizará la responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados en la prevención de los accidentes de tránsito.

Todos los funcionarios de la Contraloría General de Santiago de Cali, acatarán las Normas establecidas en el Código Nacional de Tránsito Terrestre y cumplirán con las disposiciones del Plan Estratégico de Seguridad Vial, participando de las Jornadas de sensibilización que en materia de seguridad vial programe la entidad.

Estas políticas en materia de Seguridad Vial, quedarán consignadas en el documento normalizado denominado “**Políticas de Operación de la Entidad**” Código POL-P2-177.

6. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

En el reglamento de higiene y seguridad industrial se establecen normas, reglamentaciones y responsabilidades de la empresa, así como de los trabajadores, se establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral.

El reglamento de higiene y seguridad industrial esta socializado y publicado en las diferentes sedes de la entidad, en la página web y en MECI calidad, siendo visible para consulta de todos los funcionarios.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, Código: REG-P7-167

7. OBJETIVO GENERAL

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales y psicosociales, mediante el control de los peligros y riesgos propios de las actividades laborales y el cumplimiento a la normatividad vigente en riesgos laborales.

7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades Laborales y Psicosociales.
- Actualizar el diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del perfil de condiciones de trabajo y de salud, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al Riesgos Laborales y Psicosociales
- Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad asociada al trabajo, mediante la actualización de la Matriz de Peligros en la Entidad
- Conformar y capacitar los grupos de apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia, Coordinadores de Evacuación y Brigada de Emergencia).

8. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los funcionarios de la Contraloría General de Santiago de Cali, vinculados directamente o a través de prestación de servicios o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en las diferentes sedes, áreas y puestos de trabajo.

9. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección debe asumir la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la ley colombiana para su adecuado funcionamiento.

10. DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán ser profesionales con licencia vigente en Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Quien además tendrá las siguientes responsabilidades:

- a. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG- SST.
- b. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- c. Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- d. Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- e. Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- f. Gestionar los recursos para cumplir con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- g. Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- h. Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- i. Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- j. Implementación y seguimiento del SG-SST.

11. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

11.1 Responsabilidades del Empleador

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los funcionarios, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la Contraloría General de Santiago de Cali, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- a. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la Contraloría General de Santiago de

Cali, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- b. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la Contraloría General de Santiago de Cali, incluida la alta dirección.
- c. Pagar la totalidad de las cotizaciones de los funcionarios de planta, concerniente a la Seguridad Social Integral (EPS, AFP, ARL, SENA, ICBF, CCF, MINEDUC, ESAP)
- d. Promover el cuidado integral de la salud de los funcionarios y de los ambientes de trabajo.
- e. Ejecutar y controlar el cumplimiento del Plan de Trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad y procurar su financiación.
- f. Facilitar la capacitación de los funcionarios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- g. Notificar a la ARL: los accidentes, investigaciones de accidentes graves y/o mortales y las enfermedades laborales.
- h. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- i. Asignar y comunicar responsabilidades a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- j. Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos durante el desarrollo de sus actividades, así como la participación a través del Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y Comité de Convivencia Laboral (CCL).
- k. Garantizar la disponibilidad de personal competente para la implementación y mantenimiento del SG-SST

11.2 Responsabilidades de los Directores Técnicos y Jefes de Área

- a. Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- b. Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
- c. Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
- d. Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- e. Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
- f. Participar en las inspecciones de seguridad.

11.3 Responsabilidades de los servidores públicos

- a. Mantener el cuidado integral de su salud.
- b. Cumplir las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
- c. Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la entidad en general.
- d. Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- e. Participar en las actividades que realice el área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- f. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- g. Procurar el cuidado integral de su salud, realizando su trabajo de manera segura y utilizando los EPP suministrados.
- h. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.

11.4 Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):

- a. Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a funcionarios y directivos.
- b. Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas a los funcionarios de la Entidad de acuerdo con los factores de riesgo identificados.
- c. Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes de trabajo, equipos, herramientas y tareas realizadas por los funcionarios en cada área de la Contraloría General de Santiago de Cali.
- d. Informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- e. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los funcionarios en la solución de los problemas relativos a la SST.
- f. Participar en la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el COPASST –, DUR 1072 de 2015, debe funcionar como Organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de SST al interior de la Entidad, en el tiempo asignado legalmente para sus funciones deberá reunirse al menos una vez al mes. Este comité se reunirá de manera extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo o cuando se haya determinado un riesgo, con el responsable del área implicada.

El procedimiento a través del cual se elige el **COPASST**, es el que denota la ley, mediante elección. Los representantes de la alta dirección de la Entidad fueron seleccionados y finalmente elegidos por el representante legal, quien a su vez elige entre ellos al presidente del comité. Los representantes por los trabajadores se eligen mediante postulación personal de trabajadores, y votación de los trabajadores, lo cual se evidencia mediante los registros correspondientes. Estos registros deben estar disponibles y conservados de acuerdo a la gestión documental de la Contraloría, acorde a lo reglamentado en la Resolución 2013 de 1986.

11.5 Responsabilidades de la Brigada de Emergencia

- a. Apoyar y asistir la evacuación de personas en caso de emergencias
- b. Ayudar en el salvamento de bienes, equipos y maquinaria
- c. Supervisar el estado de los equipos de extinción del fuego
- d. Participar en las actividades de capacitación de prevención y atención de emergencias
- e. Investigar e informar sobre las causas de incendios o emergencias presentadas en la empresa.
- f. Prestar los primeros auxilios a un trabajador afectado o lesionado

12. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

12.1 Organigrama



El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra adscrito a la Dirección Administrativa y Financiera.

12.2 Información básica de la Contraloría General de Santiago de Cali

NIT	800.217.831-9
RAZON SOCIAL	Contraloría General de Santiago de Cali
REPRESENTANTE LEGAL	Pedro Antonio Ordoñez
DIRECCIÓN	Torre Alcaldía piso 7, edificio CAM
CIUDAD	Santiago de Cali
DEPARTAMENTO	Valle del Cauca
TELEFONO	6442000
CLASE DE RIESGO	(Decreto 2100/95): Clase 1 (Menor riesgo)
ACTIVIDAD ECONOMICA	1841201 Actividades ejecutivas de la administración pública.

CENTRO DE TRABAJO No. 1			
Nombre:	EDIFICIO CAM	Ciudad:	CALI
Teléfonos	6442000	Clase de Riesgo:	1
Dirección:	CAM - TORRE ALCALDÍA PISO 7	No. de trabajadores:	81

CENTRO DE TRABAJO No. 2			
Nombre:	EDIFICIO FUENTE VERSALLES.	Ciudad:	<u>CALI</u>
Teléfonos	6442000	Clase de Riesgo:	1
Dirección:	AV 5N 20N-08 PISO 5, 7, MEZANINE Y SOTANO	No. de trabajadores:	92

CENTRO DE TRABAJO No. 3			
Nombre:	EDIFICIO CAM	Ciudad:	<u>CALI</u>
Teléfonos	6442000	Clase de Riesgo:	1
Dirección:	CAM – TORRE EMCALI, PISO 16	No. de trabajadores:	<u>10</u>

12.3 Perfil sociodemográfico y diagnóstico de las condiciones de salud

Frente al diagnóstico de salud, se establece el perfil general de la población. En cuanto a presencia de enfermedades en los funcionarios, se hace un análisis demográfico teniendo en cuenta el tipo de contratación laboral y otras características.

El diagnóstico de las condiciones de salud debe hacerse con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad. Para esto se utiliza el auto reporte de condiciones de trabajo salud, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de ingreso y de seguimiento.

Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad.

Distribución de frecuencia por género de trabajadores

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	93	51%
MASCULINO	90	49%
TOTAL	183	100%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre 2022.

Distribución de la población por rango de edad

RANGO DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18-28	2	1,10%
29-37	11	6,01%
38-47	44	24,04%
48 o mas	126	68,85%
TOTAL	183	100%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre 2022.

Distribución de la población por rango de tiempo

RANGO DE TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	25	13.6%
1-5 años	38	20.7%
5-10	34	18.6%
10-15	8	4.4%
15-20	10	5.5%
Más de 20 años	68	37,2%
TOTAL	183	100%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera, diciembre 2022.

Distribución de la población por nivel de estudios

EDUCACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Secundaria	15	16	31
Técnico/Tecnólogo	1	7	8
Profesional Universitario	13	12	25
Especialización	48	50	98
Maestría	13	8	21
TOTAL	90	93	183

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera diciembre 2022.

12.4 Hallazgos de morbilidad y presencia de Enfermedad en los Funcionarios de la Contraloría General de Santiago de Cali.

Los hallazgos de Morbilidad de la población se identifican a través de las evaluaciones médicas ocupacionales, de la encuesta de perfil sociodemográfico y el autoreporte de condiciones de salud y del registro de ausentismo por enfermedad general y accidentes de trabajo.

Con estos registros se identificará la presencia de posibles patologías laborales, que para este caso sería originada en la historia laboral del trabajador, también las enfermedades de origen común, a las que el programa dará los lineamientos de atención en promoción y prevención para contribuir con el bienestar de los funcionarios.

A continuación se presenta el promedio de edad de los 160 funcionarios a los cuales se les practicaron los exámenes médicos ocupacionales: el 42% de la población se encuentra en un intervalo de edad entre los 50-59 años, el 24,4% corresponde al grupo de 40-49 años, el 21,9% ocupa el grupo entre 60-65 años, el 5% está representado por el grupo entre 30-39 años, con igual % para el grupo > 65 años y solo el 1,3% forma parte de los más jóvenes entre 20-29 años.

Los siguientes son hallazgos de morbilidad identificados en las evaluaciones medicas ocupacionales realizadas durante la vigencia 2022, las cuales arrojaron las siguientes enfermedades: patologías cardiovasculares, patologías metabólicas (dislipidemia, hipotiroidismo, obesidad y diabetes) patologías auditivas, patologías osteomusculares y psicológicas:

- Un 4,4% de la población evaluada se Diagnosticó como Sano.
- Un 48,7% de los trabajadores presenta alteración el perfil lipídico (dislipidemia o hipercolesterolemia)
- Un 10% de la población evaluada presenta diabetes y un 3,8% se encuentra en prediabetes
- Un 15,6% de los trabajadores presenta alteraciones en la audiometría
- Un 30% de la población evaluada se encuentra en estado de obesidad.
- Un 35% de los trabajadores presentan enfermedades cardiovasculares, representadas en Hipertensión (25%), Arritmias, valvulopatías e isquemias.
- Un 36,9% de la población evaluada presentó enfermedades de origen osteo muscular representadas por síndromes de túnel carpiano, epicondilítis, Tenosinovitis, Tendinitis, fibromialgia, gonartrosis, desviaciones de columna vertebral, artralgiás, lumbalgias, trastorno de disco intervertebral.

DIAGNOSTICO SEGUN GRUPO FUNCIONAL				
	NUMERO	%	HOMBRES	MUJERES
HTA	40	25,0	27	13
DIABETES	16	10,0	10	6
PATOLOGIA TIROIDEA(HIPOTIROIDISMO/NODULOS)	14	8,8	4	10
DISLIPIDEMIA	49	30,6	28	21
HIPERCOLESTEROLEMIA	29	18,1	11	18
PREDIABETES	6	3,8	5	1
SOBREPESO	58	36,3	25	33
OBESIDAD	40	25,0	23	17
AUDITIVA(HNS)	25	15,6	18	7
ORL (RINITIS-SINUSOPATIA)	7	4,4	3	4
ALTERACIONES CARDIACAS	16	10,0	10	6
ENF HEPATICA (COLELITIAIS- POLIPOS)	4	2,5	3	1

DIAGNOSTICO SEGUN GRUPO FUNCIONAL				
	NUMERO	%	HOMBRES	MUJERES
TX DE REFRACCION	118	73,8	50	68
OFTALMOLOGICA (CATARATA-PTERIGIO-GLAUCOMA-PTOSIS)	4	2,5	2	2
TX MUSCULOESQUELETICO (ARTROSIS-LUMBAGO-ALTJ MECANICAS)	48	30,0	20	28
REUMATOLOGICO	6	3,8	0	6
SIND TUNEL CARPO	5	3,1	0	5
NEUROPATIAS	2	1,3	1	1
ENF GASTROENTERICA -SX COLON I ,,TX ESOFAGO	9	5,6	1	8
CANCER	6	3,8	2	4
ALTJ PROSTATICA	5	3,1	5	0
ALTERACIONES DE LA MAMA--FIBROADENOMAS	3	1,9	0	3
VIAS URINARIAS	1	0,6	1	0
ALTERACIONES DE CREATININA	12	7,5	12	0
SANO	7	4,4	4	3
HERNIAS (UMBILICAL-INGUINAL Y DISCO IV)	7	4,4	4	3
hematologica - leucopenia	4	2,5	2	2
HEMATOLOGICA --ANEMIA	5	3,1	1	4
HIPERURICEMIA	3	1,9	3	0
PULMONAR-NEUMOPATIA-NODULOS	3	1,9	0	3

Fuente: Informe Evaluaciones Medicas Ocupacionales, Red Salud del Norte 2022

Los diagnósticos o patologías que generaron las incapacidades en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, en la Contraloría General Santiago de Cali, son los siguientes:

Tabla 5. Comparativo enfermedad general vigencias 2021 y 2022

Grupo diagnostico	Vigencia 2022		Vigencia 2021	
	Casos	Días	Casos	Días
Enfermedades del sistema respiratorio	18	108	13	323
Trastornos mentales y del comportamiento	10	188	8	155
Enfermedades del sistema osteomuscular	8	78	4	30
Enfermedades del sistema circulatorio	1	15	2	23
Factores que influyen en el estado de salud	5	27	2	21
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	10	127	1	2
Enfermedades del sistema genitourinario	3	20	1	5
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio	7	34	2	5
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	9	19		
Enfermedades del ojo y sus anexos	5	40		
Enfermedades del sistema digestivo	7	36		
Traumatismos y algunas otras consecuencias de causas externas	4	105	1	3
Embarazo, parto y puerperio	9	85		
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	2	5		
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromos	1	3		
Causas externas de morbilidad y mortalidad	1	3		
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas			1	15
Total	100	893	35	582

Fuente: Comparativo Período enero a diciembre de 2021 y 2022.

El siguiente cuadro muestra, el comportamiento de las incapacidades por enfermedad general, según género, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022:

Tabla 6. Comparativo vigencias 2021 y 2022.

Sexo	Vigencia 2022		Vigencia 2021	
	Casos	Días	Casos	Días
Femenino	73	558	23	301
Masculino	27	335	12	281
Total	100	893	35	582

Fuente: Comparativo Período enero a diciembre de 2021 y 2022.

El siguiente cuadro refleja los casos y días de incapacidad por enfermedad general, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, por rango de edad:

Tabla 7. Comparativo vigencias 2021 y 2022

Rango edad	Vigencia 2021		Vigencia 2020	
	Casos	Días	Casos	Días
18-25	0	0	0	0
26-35	8	77	0	0
36-45	13	39	6	47
46-55	24	105	8	71
56 en adelante	55	672	21	464
Total	100	893	35	582

Fuente: Comparativo Período enero a diciembre de 2021 y 2022.

- Las enfermedades del sistema respiratorio, son la primera causa de ausentismo del año 2022, con un total de 13 casos, seguida por enfermedades trastornos mentales y del comportamiento.
- En cuanto a accidentalidad laboral se presentan quince (15) casos en 2022, de los cuales tres (3) fueron causados durante la realización de los Juegos Nacionales, dos (2) casos de sobreesfuerzo muscular, seis (6) casos por caída al mismo nivel y tres (3) por golpe o traumatismo, los cuales acumularon cuarenta y ocho (48) días de ausencia por incapacidad
- Enfermedades laborales diagnosticadas: 0

Anexo No. 1: Informe de los exámenes médicos ocupacionales y tabulación de perfil sociodemográfico y de condiciones de salud vigencia 2021. (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

12.5 Presencia de factores de riesgo psicosocial

Para lograr la identificación de factores de riesgo psicosocial en la Contraloría de Santiago de Cali, se toman los resultados de la evaluación de clima organizacional aplicada en el mes de diciembre de 2022, el instrumento evaluó cuatro (4) dimensiones: Comunicación, Liderazgo, Motivación y Satisfacción Laboral. La población evaluada corresponde a 114 trabajadores.

El inventario psicológico de Clima Organizacional aplicado en diciembre de 2022, presenta los siguientes resultados al Interior de la Entidad:

Fortalezas:

Entre los interrogantes que más puntuaron y son consideradas fortalezas están las siguientes.

- Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo
- Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas
- Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo
- La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más
- Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto
- Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua

Aspectos a mejorar:

El criterio aplicado en esta forma de análisis esta obedece a aquellas dimensiones que están por debajo del promedio general logrado por la contraloría General Santiago de Cali y corresponde a los interrogantes o preguntas planteadas que lograron más baja puntuación y son consideradas como aspecto por mejorar, están las siguientes.

- Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades institucionales
- Recibe recompensa por los logros durante su trabajo
- En la Entidad se habla con los trabajadores acerca de una información delicada
- La Entidad celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto
- El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos
- En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.

Es importante resaltar que se deben intervenir tres aspectos principales los cuales son actividades potenciales de intervención:

1. Fortalecer el programa de bienestar y SST, incluyendo actividades de salario emocional, que generen reconocimiento y recompensa.
2. Actividades diarias que generen cultura de cambio organizacional frente a la motivación y liderazgo.
3. Dinamizar por dependencias talleres para fortalecer la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Igualmente, para actualizar el plan de acción de Riesgo Psicosocial, se deben considerar los hallazgos según los seguimientos a casos de riesgo psicosocial de los funcionarios y el ausentismo presentado en las vigencias 2021 y 2022, relacionados con el grupo diagnóstico *Trastornos mentales y del comportamiento* consignados en la Tabla 5. comparativo enfermedad general vigencias 2021 y 2022, de este mismo documento.

12.6 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

El propósito general de identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos que puedan llegar a afectar la Seguridad y Salud de los servidores públicos de la Entidad, es establecer los controles necesarios para que dichos peligros y/o riesgos no se materialicen y se pueda realizar una permanente promoción de ambientes de trabajo sanos y seguros en todas las áreas de la Contraloría General de Santiago de Cali.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos se ha documentado y actualizado por cada sede y área de trabajo en la Entidad, aplicando la metodología de la GTC 45 del 2012.

PROCEDIMIENTO IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACIÓN DE RIESGOS - GTC 45 - CODIGO: PRO-P7-241.

Anexo No. 2: Matriz de Peligros (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo). Revisada y actualizada, mínimo una vez al año, durante el período 2023

12.7 Evaluación periódica de la SST

La Contraloría General de Santiago de Cali, realiza una evaluación anual, teniendo como referente los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, con el fin de identificar las prioridades de la Entidad en SST, el cual sirve para la actualización del Sistema de Gestión. Dicha evaluación se realiza con el apoyo de la ARL POSITIVA, se reporta anualmente al Ministerio del Trabajo su avance y plan de mejoramiento correspondiente.

La evaluación incluye, entre otros, los siguientes aspectos:

- La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST
- La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).
- La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad.
- La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos.
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar

las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias.

- La descripción socio demográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad laboral y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.
- La evaluación debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.

12.8 Identificación, evaluación para la adquisición de productos, servicios y proveedores del SG- SST

La Contraloría General de Santiago de Cali, establecerá y mantendrá un mecanismo para la evaluación de adquisiciones de productos, servicios y proveedores, garantizando la identificación y evaluación de las especificaciones relacionadas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones vinculadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la entidad, al igual que la certificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

12.9 Cumplimiento de normas de SST para las actividades de contratación por parte de proveedores y contratistas.

La Contraloría General de Santiago de Cali, establecerá y mantendrá las disposiciones que garantizan el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, por parte de los proveedores y contratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, la Contraloría General de Santiago de Cali, considera como mínimo, los siguientes aspectos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral, teniendo en cuenta la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas, de conformidad con la normatividad vigente.
- Informar a los proveedores, contratistas y sus trabajadores, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo, incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias, lo anterior, previo al inicio del contrato.
- Instruir a los proveedores, contratistas y sus trabajadores, sobre el deber de informar, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades

laborales ocurridas durante el periodo de vigencia del contrato para que la Contraloría General de Santiago de Cali ejerza las acciones preventivas y de control que están bajo su responsabilidad.

- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la Entidad, el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores y del cumplimiento de los protocolos para prevención y control del Covid-19.

13. DEFINICION DE ESTRATEGIAS (PLAN DE ACCION)

Con base en el análisis integral de las condiciones de trabajo y salud se define un plan de trabajo de acuerdo a los riesgos significativos identificados.

Mediante la detección precoz y el control oportuno de los factores de riesgos y fomentando factores protectores, se aumentará la promoción del bienestar físico, mental y social de todos servidores públicos de la Entidad.

13.1. Gestión de la Accidentalidad

La gestión de la accidentalidad en la Contraloría General de Santiago de Cali tiene como objetivo reducir las causas que generan los incidentes y/o accidentes, a través, de un previo conocimiento de los hechos ocurridos, con el fin de implementar medidas correctivas, preventivas o de mejora, encaminadas tanto a eliminar las causas para evitar la repetición del mismo accidente o similares, como aprovechar la experiencia para mejorar su prevención. Para su cumplimiento se hace necesario:

1. Incentivar la cultura de notificación y registro de los eventos.
2. Realizar la investigación de incidentes y accidentes laborales según lo estipulado en la normativa (máximo 15 días de presentado el suceso), cuando el accidente sea grave o mortal la Entidad deberá hacer el reporte antes de dos (2) días al Ministerio de Trabajo.
3. Analizar información derivada de las evidencias de los incidentes y accidentes de trabajo con la metodología de causas “espina de pescado”.
4. Implementar medidas de intervención, se identifica la necesidad de acciones correctivas como resultado de la investigación.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíces que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la organización estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana.

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO – CODIGO: PRO-P7-173.

FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES
Código: FOR-P7-175

13.2. Gestión de la Enfermedad de origen laboral

Uno de los objetivos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo es el control de los factores de riesgo de exposición que permitan evitar el deterioro de las condiciones de salud que puedan conllevar a enfermedades de origen laboral en los funcionarios de la Entidad.

Es por esto que se implementa la Investigación de las enfermedades laborales la cual forma parte de un proceso dirigido a controlar de manera eficaz los riesgos para establecer medidas de prevención adecuada.

PROCEDIMIENTO PARA REPORTE E INVESTIGACION DE ENFERMEDAD LABORAL – CODIGO: PRO-P7-236.

FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL - Código: FOR-P7 238

13.3. Gestión de Riesgo Osteomuscular

La Contraloría General de Santiago de Cali realiza el diagnóstico de las condiciones de riesgo a las que se encuentran expuestos los servidores públicos por posturas inapropiadas, cargas físicas y movimientos repetitivos en sus actividades laborales y busca controlar integralmente estos factores de riesgo presentes en los procesos de trabajo, evitando de esta manera minimizar la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo ocasionados por el factor de riesgo biomecánico que impacte el sistema osteomuscular de la población expuesta vinculada. Para ello, se cuenta con la implementación del programa de vigilancia epidemiológico osteomuscular, en el cual se han definido las siguientes actividades:

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	Línea basal y condiciones de trabajo y salud PVEO	Entre marzo y abril
2	Actualización programa de vigilancia epidemiológico osteomuscular	Entre agosto y septiembre
3	Revisión de conceptos médicos ocupacionales para matriz de casos médicos.	Entre febrero y marzo
4	*Evaluación de puestos de trabajo para seguimientos de salud osteomuscular	Permanente
5	*Inspección biomecánica de puestos de trabajo	Permanente

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
6	Capacitación en higiene postural y manejo de videoterminals para personal administrativo oficinas.	Primer semestre
7	Seguimiento del programa de pausas activas y capacitación de líderes pausa activa.	
8	*Seguimiento de casos de salud osteomuscular- Actas de reintegro y seguimiento médico	Permanente
9	Seguimiento de acciones correctivas y de mejora en puestos de trabajo	Junio y noviembre
10	Seguimiento de indicadores de gestión del SVEO	Julio y noviembre
11	Capacitación manipulación de cargas personal operativo	Segundo semestre

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

13.4. Gestión del Reintegro Laboral y Reubicación Laboral

Contribuir con el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo de los funcionarios de la Contraloría General de Santiago de Cali, que por algún accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral o común se ha visto afectada su funcionalidad, habilidades o destrezas para desempeñar su trabajo habitual en forma transitoria o permanente, con el fin de implementar oportunamente medidas que promuevan el regreso a sus actividades laborales en condiciones que favorezcan su proceso de recuperación y desempeño laboral satisfactorio.

El proceso de reintegro laboral de la Entidad debe cumplir una serie de etapas mínimas orientadas a la recuperación y desarrollo de la capacidad funcional y productiva del servidor público, garantizando que los recursos necesarios se empleen de acuerdo a la complejidad de cada caso.

PROCEDIMIENTO PARA REINTEGRO LABORAL Y REUBICACION LABORAL –
CODIGO: PRO-P7-237.

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	*Seguimiento de casos de salud osteomuscular- actas de reintegro seguimiento médico	Permanente

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

13.5. Gestión de Riesgo Psicosocial

La Contraloría General de Santiago de Cali ha diseñado un programa con el fin de establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, prevención,

intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral, y extralaboral y condiciones del individuo. Para ello se han definido las siguientes actividades, las cuales se toman de los resultados del inventario de Clima Organizacional aplicado en la vigencia 2022, los hallazgos según los seguimientos a casos de riesgo psicosocial de los funcionarios y el ausentismo presentado en las vigencias 2021 y 2022, relacionados con el grupo diagnóstico Trastornos mentales y del comportamiento.

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	*Seguimiento a casos de riesgo psicosocial y consultas clínicas permanentes	Permanente
2	Taller, charla y/o conferencia en Manejo de estrés	Entre marzo y noviembre
3	Taller, charla y/o conferencia Comunicación asertiva	
4	Taller, charla y/o conferencia del fortalecimiento en liderazgo	
5	Taller, charla y/o conferencia demandas emocionales	
6	Capacitación en Manejo y adaptación al cambio	
7	Taller, charla y/o conferencia Trabajo de equipo	
8	Taller, charla y/o conferencia relaciones interpersonales	
9	Aplicación Batería de riesgo psicosocial	

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

Para la realización de la Batería de Riesgo Psicosocial, se espera la publicación por parte del Ministerio de Trabajo, del instrumento para la aplicación de ésta, requisito sin el cual, por expreso mandamiento legal, no se puede realizar dicha actividad, según lo contemplado en Resolución 2764 de julio de 2022, *“por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.”*

13.6. Programa de Reinducción en SST

La Contraloría General de Santiago de Cali, en el desarrollo de plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, potencializando las actitudes y aptitudes personales de los trabajadores, buscando mejorar el clima organizacional, el bienestar físico y psicológico de cada uno de los integrantes de la empresa, ha incluido en el programa reinducción de la Entidad el componente sobre seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior, atendiendo la Metodología para el Programa de Inducción, Entrenamiento en el Puesto de Trabajo y Reinducción, código: MET-P7-63

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	Reinducción en SST	Primer semestre

13.7. Capacitación y Formación al COPASST y Comité de Convivencia Laboral

El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo en la Contraloría General de Santiago de Cali.

El Comité de Convivencia Laboral busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012.

Con el fin de fortalecer las competencias de los integrantes del COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, se han determinado las siguientes capacitaciones:

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	Capacitación Estándares Mínimos Resolución 0312 de 2019	Primer semestre
2	Capacitación identificación de riesgos y peligros en los puestos de trabajo	
3	Curso virtual de las 50 horas de SST (Decreto 1072 de 2015)	
4	Socialización de procedimientos de investigación de AT y enfermedad laboral	Julio
5	*Capacitación al Comité de Convivencia (resolución de conflictos, comunicación asertiva, manejo de casos)	Mayo, julio y octubre 2023

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

13.8. Higiene y Seguridad Industrial

El plan de acción para intervenir riesgos de Higiene y Seguridad Industrial, contempla actividades destinadas a la prevención identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte del trabajador.

Igualmente, se considera mantener actividades destinadas al control de riesgo biológico, ante la presencia de peligros de origen viral (Covid-19), y bacteriano que requieren atención preventiva.

Para ello se han establecido las siguientes actividades:

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	*Readecuación puestos de trabajo	Permanente

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
2	Recarga extintores (oficinas y vehículos de la entidad)	Julio
3	Fumigación	Entre marzo, junio, septiembre y diciembre
4	Control y seguimiento botiquines	Marzo y octubre 2023
5	Inspecciones planeada de áreas y puestos de trabajo con el apoyo del COPASST	Junio y octubre de 2023
6	Capacitación en identificación de riesgos y peligros y autoreporte de condiciones inseguras.	Primer semestre
7	*Seguimiento a limpieza y desinfección especializada de áreas e instalaciones de la Entidad	Permanente

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

13.9. Medicina Preventiva y del Trabajo

En este Subsistema se integra las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndose de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Dentro del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, se cuenta con un programa de estilos de vida saludables, el cual está enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del servidor público e impactar así en un buen desempeño laboral; a través de dicho programa también se busca la adopción de medidas que le permitan a todo los funcionarios evitar el sedentarismo, fomentar la actividad física, y evitar aquellos estilos de vida que afecten o empeoren su salud.

ANEXO 3: PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

El programa contempla la ejecución de las siguientes actividades:

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	Exámenes médicos periódicos. Incluye: Audiometría, perfil lipídico, glicemia, optometría, antígeno prostático y examen físico	Entre septiembre y noviembre
2	Tips y boletines prevención consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	Primer semestre
3	Tips y boletines informativos sobre Prevención de Cáncer	
4	Tips y boletines informativos de Seguridad y Salud en el Trabajo (pausas activas, autocuidado, riesgos laborales)	
5	Tamizajes de riesgo cardiovascular	

6	Actividad: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (importancia Salud Visual)	Abril
7	Capacitación peligros de exposición personal servicios generales (riesgo químico, riesgo locativo)	Entre junio y julio
8	Capacitación responsabilidades frente al sistema de gestión de SST - Comité Directivo	Segundo semestre

13.10. Prevención, preparación y respuesta ante emergencia

La Contraloría General de Santiago de Cali, cuenta con un plan de respuesta ante emergencias para cada una de las sedes de la entidad. De igual forma, cuenta con un análisis de vulnerabilidad en donde se contemplan las amenazas a las que pueden estar expuestos funcionarios, proveedores, contratistas, visitantes y demás personas.

Con el propósito de reducir y mitigar las emergencias, La Contraloría General de Santiago de Cali, cuenta con de Brigada de Emergencias conformada por personal de diferentes áreas de la Entidad, cuyo proceso de selección y capacitación está bajo la responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por las condiciones, características y proceso de formación, la Brigada de emergencias es básica integral en fase incipiente.

Los brigadistas son los encargados de generar una respuesta de control inicial, mientras llegan los organismos de socorro o apoyo externo en caso de ser necesario.

Por lo anterior, la misión de la Brigada durante una emergencia se limitará a:

- Procurar sin que esto implique peligro para su integridad personal, condiciones de evacuación apropiadas para que las personas puedan evacuar.
- Ejecutar labores mínimas de rescate básico, como localizar y retirar utilizando métodos de carga arrastre una persona en ambientes no calientes, tóxicos, deficientes de oxígeno u otros peligros que pongan en riesgo su integridad física.
- Administrar primeros auxilios básicos, al nivel de una primera respuesta, el soporte básico de vida necesario para estabilizar una víctima de accidente o enfermedad súbita, que ocurra dentro de las instalaciones.
- Controlar emergencias en su fase incipiente, es decir donde su integridad física no se ponga en peligro.

La Brigada de Emergencia de la Entidad, se encuentra articulada con la Brigada del Distrito de Santiago de Cali, las actividades de entrenamiento y capacitación se realizan el primer viernes de cada mes en convenio de cooperación de la Alcaldía Distrital con el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cali.

Con el propósito de garantizar un servicio adecuado en primeros auxilios en caso de

que se presente un evento o situación de emergencia, se ha establecido las siguientes actividades:

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	Convocatoria Brigadistas de Emergencia	Primer semestre
2	Capacitación de primeros auxilios, brigadas de emergencia	
3	Capacitación contra incendio brigada de emergencia.	
4	Capacitación manejo de extintores (practica)	Entre junio y julio
5	Capacitación evacuación, búsqueda y rescate brigada de emergencia	Segundo semestre
6	Preparación ante fenómenos naturales – Simulacro Nacional de Evacuación	Octubre
7	*Entrenamiento Brigada de Emergencia, (se realiza en conjunto con el Municipio)	Dependiendo de la programación y las medidas que establezca el Municipio .

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

Anexo No. 4: Plan de Emergencia. (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Anexo No. 5: Análisis de Vulnerabilidad. (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

13.11. Gestión de mejoramiento autoevaluación estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

De conformidad con lo señalado en la Resolución 0312 de 2019, y en cumplimiento a lo establecido en los artículos 27 “Tabla de Valores de los Estándares Mínimos” y Artículo 28 Parágrafo 2: “Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, (...)”. El equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría General de Santiago de Cali realizó en el mes de enero de 2023, la autoevaluación a los mencionados estándares, determinando que el porcentaje de cumplimiento alcanza el 98%, siendo necesario diseñar y registrar en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo el reporte de la autoevaluación de los Estándares Mínimos y enviar a la ARL el siguiente plan de mejoramiento para la vigencia 2023:

NUM	ACTIVIDAD	FECHA
1	Realizar mediciones ambientales que corresponden según los riesgos identificados en la matriz de peligros de SST Estándar: 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Primer semestre

13.12. Gestión de mejoramiento en Seguridad Vial

Con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 1565 de 2014, sobre la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, a continuación, se relacionan las actividades para el cumplimiento de la normatividad de seguridad vial, tránsito y transporte, con el objetivo de prevenir los accidentes de tránsito, fomentar hábitos, comportamientos y conductas seguras:

NUM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA
1	*Reuniones al comité de seguridad vial	Trimestral
2	Línea basal del PESV 2023	Entre marzo y abril
3	Actualización de política de seguridad vial	Marzo
4	Aplicación encuesta e informe de Seguridad vial	Entre Abril, mayo y junio
5	*Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	Permanente
6	Seguimiento de indicadores del PESV	Noviembre
7	capacitación en prevención de fatiga y prevención de distracción	Primer semestre
8	capacitación manejo defensivo, prevención de accidentes de tránsito	
9	elaboración de PONS y procedimientos en caso de emergencias vehiculares	
10	Capacitación en mecánica básica para conductores	Segundo semestre
11	Capacitación en atención de víctimas y primer respondiente en accidentes de tránsito	
12	capacitación en responsabilidad civil y legal de conducción y accidentes de tránsito	
13	Pruebas teóricas y prácticas de conductores	Entre mayo y noviembre
14	Elaboración de rutogramas	Entre marzo y mayo
15	*Caracterización e investigación de accidentes viales. (de acuerdo a ocurrencia)	De acuerdo a ocurrencia
16	Evaluación del PESV, acciones correctivas y de mejora	Entre octubre y noviembre
17	Actualización documento PESV según resolución 40595 de 2022	Segundo semestre
18	Auditoría interna del plan estratégico de seguridad vial	

Nota: * Las actividades identificadas con (*) no se tendrán en cuenta para efectos del indicador de gestión que se reporta al P2, dado que se

trata de actividades ya sea permanentes o que se realizan varias veces durante la vigencia

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo No. 6: Cronograma del Plan Anual de Trabajo (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

15. APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES

- Este Plan de SST se encuentra alineado al Plan Estratégico 2022-2025.

16. PARTES INTERESADAS Y/O CARACTERIZACION DE GRUPOS DE VALOR

Dentro del presente Plan se tendrá en cuenta como clientes y/o partes interesadas o grupos de valor, a servidores públicos y su grupo familiar, proveedores, contratistas, subcontratistas, Entidades del Sistema General de Seguridad Social, Entidades Gubernamentales y ciudadanía en general.

17. INDICADORES

La Contraloría General de Santiago de Cali, ha definido unos indicadores de estructura, proceso y resultados del SG-SST, a los cuales se les realiza un seguimiento mensual, cuatrimestral y anual, con el objetivo de cumplir las metas definidas en el plan de trabajo.

TIPO INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFAT = (N^{\circ} \text{ TOTAL DE A.T EN EL AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFIAT = (N^{\circ} \text{ DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$
RESULTADO	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	$ISAT = (N^{\circ} \text{ DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$

TIPO INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE
RESULTADO	Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.	$ILIAT=IFIAAT * ISAT$ 1000
RESULTADO	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período	$TA = N^{\circ} AT / N^{\circ} PROMEDIO DE TRABAJADORES$
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	$IFA=N^{\circ} DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO * 240.000$ HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO
RESULTADO	Índice de Severidad del Ausentismo	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000	$ISA=N^{\circ} DIAS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD DURANTE EL ULTIMO AÑO * 240.000$ N° HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO
RESULTADO	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.	$\%TP=N^{\circ} DIAS U HORAS PERDIDAS EN EL AÑO$ *100 N° DIAS U HORAS PROGRAMADAS EN EL PERIODO
RESULTADO	Cobertura Inducción	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción	$\frac{\text{Número de personas que asisten a la Inducción} * 100}{\text{Número de personas que ingresan en el periodo}}$
RESULTADO	%Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de Inspecciones	$\frac{\text{Número de inspecciones realizadas} \times 100}{\text{Número de inspecciones planeadas}}$
ESTRUCTURA	Política de SST	Divulgación de la política de SST	$\frac{\text{No. funcionarios a los que se divulgo la Política}}{\text{No. Servidores públicos Entidad}}$
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados	$\frac{\text{No. funcionarios a los que se divulgo Objetivos y metas/}}{\text{No. Servidores públicos Entidad}}$
ESTRUCTURA	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades	$\frac{N^{\circ} \text{ total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST/}}{\text{No. Total de Jefes de la estructura.}}$
ESTRUCTURA	Funcionamiento del COPASST	Funcionamiento del COPASST	$\frac{\text{No. Reuniones realizadas de COPASST}}{\text{No. Reuniones programadas COPASST}}$
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia	$\frac{N^{\circ} \text{ de sedes con plan de emergencia/}}{\text{Nro. total de sedes}}$

TIPO INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE
ESTRUCTURA	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST	<u>No. Capacitaciones ejecutadas</u> No. capacitaciones programadas
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(No. de actividades desarrolladas en el periodo en el plan/No. de actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo) x 100
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados	<u>No. total de peligros intervenidos en el periodo/</u> No. Total de peligros identificados
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/incidentes investigados	<u>Nro. de accidentes /incidentes investigados/</u> Nro de accidentes/incidentes reportados
PROCESO	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede	<u>Nro. de simulacros realizados/</u> Nro. de simulacros programados

18. RIESGOS DE GESTIÓN, CORRUPCIÓN Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

RIESGO	CONTROL
Incumplir las actividades de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo	El profesional encargado de SST y Bienestar Social, según cronograma de actividades aprobadas, socializará con cada uno de los procesos mediante correo electrónico o boletines internos, las actividades a ejecutar relacionadas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social, dejando evidencia en los email e informes mensuales.
Incumplir con las actividades resultantes de las inspecciones de trabajo	El profesional de SST anualmente programará capacitación e inspección de los puestos de trabajo, en el Plan Anual de Trabajo de SST, haciendo partícipes a la Brigada, COPASST y funcionarios de la entidad y ejecutará las mismas dejando evidencia en el Plan Anual El profesional de SST, trimestralmente, programará y ejecutará las acciones correctivas, resultantes de las inspecciones de puestos de trabajo en el Plan Anual de Trabajo de SST, y ejecutará las mismas, dejando evidencia en el mencionado plan e informes mensuales.
Incumplir los protocolos de bioseguridad con ocasión de emergencia sanitaria o riesgo biológico	Incumplir los protocolos de bioseguridad con ocasión de emergencia sanitaria o riesgo biológico

19. RECURSOS

Para el desarrollo del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) la Contraloría General de Santiago de Cali dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos aquí establecidos.

19.1 Humanos

- Director Administrativo y Financiero
- Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Profesional Psicólogo (a) - Riesgo Psicosocial
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de Emergencias
- Aseguradora de Riesgos Laborales (Apoyo profesional)

19.2 Tecnológicos

- Equipos de Seguridad Industrial
- Exámenes Ocupacionales
- Extintores
- Botiquines
- Adquisición de Elementos críticos para el manejo de Emergencias y Brigadistas.
- Adecuación de puestos de trabajo.
- Arreglo de instalaciones locativas
- Equipos de Computo
- Ayudas Audiovisuales
- Elementos de protección personal

19.3 Financieros

Para la ejecución de los programas, estrategias y actividades contempladas en este Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con presupuesto inicial de \$23.200.000, por motivos de flujo de caja, sin embargo, se garantizará el cumplimiento de todas las actividades.

20. ESTRATEGIAS PARA APROPIAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

20.1 Documentación

La Contraloría General de Santiago de Cali, mantendrá disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST.
- Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST.
- La identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Los procedimientos, instructivos, protocolos y programas internos de SST.
- Los soportes de la elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones.
- Las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades

- laborales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica prioritario acorde a la Matriz de Identificación de Peligros para preservar la salud de los trabajadores.

20.2 Conservación de los documentos

La Contraloría General de Santiago de Cali, conserva los registros y documentos que soportan el SG-SST, de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. La conservación puede hacerse de forma electrónica. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la empresa requiera según sus actividades.
- Los resultados de exámenes clínicos, paraclínicos y pruebas funcionales, tales como prevención del cáncer, audiometrías, electrocardiogramas y las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST.

La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas quedaran a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- Los procedimientos, instructivos, protocolos y programas internos de SST
- Registro de entrega de los elementos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y

sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los servidores públicos de la Entidad, en los apartes que les compete.

Los servidores públicos de la Entidad tienen derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó.

En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

Se utilizará la intranet, Docunet y la web como herramienta para compartir documentos, fichas técnicas, procedimientos y evaluaciones del Plan; para apropiar la gestión del conocimiento se creará una base de datos con actividades y experiencias de la gestión del presente plan.

TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL, Código: FOR-P9-164 – AREA: DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

21. ESTRATEGIAS PARA COMUNICAR Y DIVULGAR EL PLAN ANUAL SST

La Contraloría General de Santiago de Cali, debe establecer mecanismos eficaces para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante Docunet, correo electrónico y oficios que lleguen a la Dirección Administrativa y Financiera.
- Garantizar que oportunamente, se comunique sobre el SG-SST a los trabajadores, por medio de las carteleras de información con las que cuenta la entidad, así como el envío de información a través del Docunet.

- Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST, por medio de la encuesta de “Satisfacción del cliente interno”, garantizando que estas sean consideradas y atendidas por los responsables de la SST en la empresa.

Se reconoce que la comunicación entre los diferentes niveles de la organización y con sus partes interesadas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión, se deben establecer lineamientos para el manejo de las comunicaciones que parten del análisis de las partes interesadas externas e internas. Estos lineamientos podrían incluir:

1. Medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas:

- Inducción y reinducción
- Cartelera
- Boletines.
- Tableros digitales
- Comunicados Dirección Administrativa y Financiera
- Campañas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Correo institucional
- Intranet

2. Canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:

- Reportes de condiciones.
- Reportes a través del correo institucional
- Intranet
- Encuesta de satisfacción cliente interno

22. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la normatividad vigente, la evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en medir su avance y ejecución. Dicha evaluación se realiza actualmente por medio de la ARL y la evaluación de los estándares mínimos según la resolución 0312 de 2019.

Se propondrá herramientas de seguimiento para medir la ejecución del presente Plan, y el seguimiento se realizará a través de la segunda y tercera línea de defensa de MIPG.

Anexo No. 7: Evaluación de los estándares mínimos resolución 0312 de 2019. Vigencia 2022 (Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

23. ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

En la Contraloría General de Santiago de Cali, se llevan a cabo una serie de auditorías las cuales se realizan durante la vigencia. A nivel interno, se cuenta con la programación de una auditoría al año, mientras que a nivel externo son la Auditoría General de la República (AGR) o entidades externas las encargadas de realizar el proceso auditor.

Por medio de estas auditorías se evalúa cada uno de los componentes del SG-SST.

24. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección, adelanta una revisión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se realiza por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Por medio de esta revisión, se determina en qué medida se cumple con la política y los objetivos del SG-SST y se controlan los riesgos.

La revisión de la Alta Dirección permite:

- Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del SG-SST.
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma.
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del SG-SST y el cumplimiento de los resultados esperados.
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
- Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del SG-SST.
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- Evidenciar que se cumpla la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Establecer acciones que permitan la mejora continua en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos
- Vigilar las condiciones en los ambientes del trabajo,
- Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con SST.
- Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos y en general las instalaciones de la entidad.

- Identificar deficiencias de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados de la revisión de la alta dirección son documentados y divulgados al COPASST y al responsable del SG-SST, quien define e implementa las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

25. MEJORAMIENTO

Acciones Preventivas y Correctivas

La Contraloría General de Santiago de Cali garantiza la definición e implementación de acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Estas acciones se orientan a:

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

Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección referentes a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas se someten a una evaluación y jerarquización prioritaria.

Todas las acciones preventivas y correctivas son documentadas, difundidas, tienen responsables y fechas de cumplimiento

26. GESTIÓN DEL CAMBIO

La Contraloría General de Santiago de Cali implementa y mantiene un lineamiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que generen los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones entre otros) o cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para lo anterior realiza la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que se derivan de dichos cambios y adopta las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del COPASST. De la misma manera, actualiza el Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El programa de la gestión del cambio de La Contraloría General de Santiago de Cali, consta de las siguientes etapas:

26.1. Identificar el cambio

Cada vez que se realice una inspección, ya sea planeada o no planeada, debe identificarse si la manera como se están desarrollando las actividades u operaciones normales de la organización no requieren de alguna modificación o de la aplicación de alguna mejora que permita incrementar la seguridad en la ejecución de los procesos.

Adicional a ello, debe verificarse si no se ha presentado ningún cambio o alteración en la ejecución de los procesos que se desarrollan dentro de la Entidad, analizando si dichos cambios han ocasionado posibles violaciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

26.2. Analizar qué partes del SG-SST se encuentran afectadas

Habiendo identificado el posible cambio a aplicar o el cambio que se haya presentado en la ejecución normal de los procesos, debe analizarse qué partes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden verse afectadas por la aplicación o presencia del cambio; para ello, debe tenerse en cuenta si:

Hay algún impacto a nivel de los peligros y/o riesgos que previamente habían sido identificados.

- Hay algún impacto o afectación en materia de los requisitos legales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Se ven afectados otros procedimientos alternos a aquel o aquellos en donde se va a aplicar el cambio.

26.3. Documentar el cambio

Para la documentación del cambio, debe hacerse uso del formato para la gestión del cambio, el cual debe diligenciarse de acuerdo con la información que este solicita, y en donde debe especificarse claramente cuál será la actividad por desarrollar y su respectivo responsable, junto con el inicio de su fecha de aplicación y su fecha de seguimiento.

26.4. Evaluar la factibilidad del cambio

La persona que haya diligenciado el formato para la gestión del cambio debe entregar al responsable del SG-SST este documento, para que este lo revise y se lo transmita a la Alta Dirección, quien finalmente decidirá si el cambio puede ser o no aplicado, o si las sugerencias en seguridad y salud pueden ser aplicadas.

El encargado del SG-SST junto con la Alta Dirección, darán aviso de si el proceso de la gestión del cambio es aprobado o no; de ser aprobado, este debe divulgarse e implementarse; de lo contrario, este debe ser ajustado para darle una nueva revisión y definir si efectivamente este será aprobado.

26.5. Realizar seguimiento y control a partir de la implementación del cambio:

La persona encargada de proponer el cambio y a su vez de ejecutarlo, deberá darle seguimiento a este para verificar que efectivamente la aplicación del mismo ha dado los resultados esperados y que no está afectando el desarrollo de otros procesos alternos de la empresa.

Si se encuentra que el cambio no ha traído consigo ningún beneficio o que ha afectado el desarrollo normal de otro proceso, este deberá volver a revisarse para definir si este es

eliminado, o se le hacen reformas para volver a ser aplicado.

En caso tal de que el cambio vuelva a ser aplicado, deberá dársele el respectivo seguimiento, como se había estipulado inicialmente.

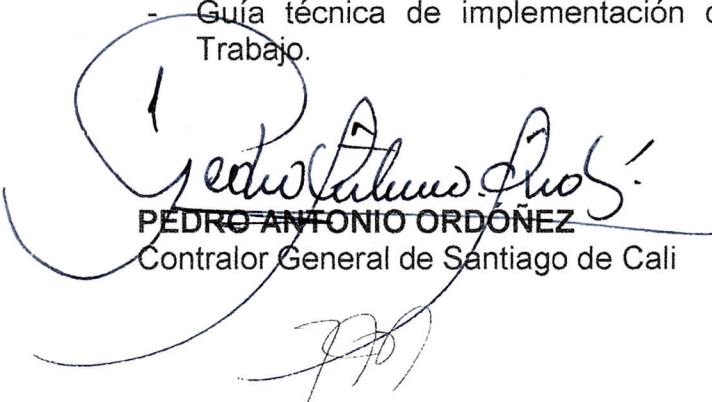
El funcionario encargado del SGSST deberá revisar el formato para la gestión del cambio que le haya sido entregado y Coordinará con la alta dirección la aprobación de este

Anexo No. 8: FORMATO PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FOR-P7-242

(Archivo ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera en la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo).

27. BIBLIOGRAFIA

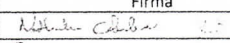


- Guía para la elaboración del SG-SST, desarrollada para empresas cliente por ARL POSITIVA <https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/SG-SST/Anexo%200.Guia%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n/GUIA%20DOCUMENTAL%20SG-SST.docx>
- Resolución 0312 del 13 febrero de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes – Ministerio del Trabajo.


PEDRO ANTONIO ORDÓÑEZ
Contralor General de Santiago de Cali


JORGE ELIÉCER RUÍZ CORREA
Director Administrativo y Financiero


RICARDO CORREA GALARZA
Profesional Universitario


NATHALIA CALDERÓN
Contratista Profesional en SST Licencia SST,
Resolución 1682 de septiembre 2020

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Natalia Calderón Carvajal - Ricardo Correa Galarza	Contratista - Profesional Universitario	
Revisó	Jorge Eliécer Ruíz Correa	Director Administrativo y Financiero	
Aprobó	Comité Directivo	Comité Directivo	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.