



Gobernación de
NARIÑO

Subsecretaría de
Talento Humano



Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 2 de 17

PLAN ANUAL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**DEFINICIONES, OBJETIVOS, BENEFICIARIOS, ACTIVIDADES,
REQUISITOS Y REGLAMENTACIÓN**

**SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 3 de 17

**GOBERNACIÓN DE NARIÑO
2024
CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN.....	4
1. Objetivos.....	4
2. Alcance.....	5
3. Usuarios.....	5
4. Marcos.....	5
4.1 Marco conceptual.....	5
4.2 Marco referencial / antecedentes.....	9
4.3 Marco teórico.....	10
4.4 Marco jurídico.....	11
5. Desarrollo del plan anual 2023.....	12
6. Documentos y registros relacionados.....	14
7. Control de cambios.....	15
8. Responsable.....	15
9. Revisión, aprobación y verificación.....	15

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 4 de 17

INTRODUCCIÓN

La protección a los trabajadores no es reciente, la Salud Ocupacional ha evolucionado de acuerdo al tiempo y las necesidades que se han ido presentando con el pasar del tiempo, antes podemos decir que trabajador que fallecía simplemente se cambiaba por otro como si este no valiera nada, hoy lo que se busca es que no haya fallecimientos por enfermedades laborales (EL) o accidentes de trabajo (AT).

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

Desde la Gobernación de Nariño, las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, apuntan al cumplimiento de disminuir el 10% la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la intervención de los peligros prioritarios de la Gobernación, de la misma manera se ha trazado en el segundo objetivo garantizar el 90% de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 y finalmente como tercer objetivo es realizar seguimiento a la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Para llevar a cabo las actividades cuenta con 6 profesionales en SGSST, un profesional en el área Jurídica, el apoyo de la ARL Positiva, pasantes de diferentes instituciones de educación superior y empresas contratistas que son los encargados de identificar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores y contratistas. Para ello se busca crear estrategias de intervención para minimizarlos y/o eliminarlos, por tal motivo es relevante continuar para esta presente vigencia, desarrollando estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de todos sus colaboradores, y por lo cual se establece un plan de trabajo anual de SST a través de evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores.

1. Objetivos

- Disminuir 10% la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la intervención de los peligros prioritarios de la Gobernación de Nariño.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 5 de 17

- Garantizar el 90% de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019.
- Realizar seguimiento a la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

2. Alcance

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene alcance sobre el personal de planta y contratistas adscritos al Departamento de Nariño.

3. Usuarios

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo durante el año 2024, está dirigido a todo el personal de las diferentes sedes, dependencias, áreas y procesos de la Gobernación de Nariño.

De igual forma se llevará a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con los administrativos de las Instituciones Educativas de la Secretaría de Educación Departamental, los cuales resulta preciso incluirlos en SG-SST con el fin de cumplir los requerimientos legalmente establecidos en toda la planta de la Gobernación de Nariño.

4. Marcos

4.1 Marco conceptual

Administradoras de fondos de pensiones (AFP): Las administradoras de fondos de pensiones (AFP) son sociedades financieras constituidas de acuerdo a las leyes del país, con el objeto exclusivo de administrar las cuentas personales de los afiliados e invertir adecuadamente los fondos de pensiones, y otorgar y administrar las prestaciones del sistema previsional, observando estrictamente los principios de la seguridad social y las disposiciones de la presente ley.

Administradoras de riesgos laborales (ARL): Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico afectivo a través de las entidades promotoras de salud.

Accidente de trabajo (AT): 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 6 de 17

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]: Planificar (P): Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST. Hacer (H): Implementación de las medidas planificadas. Verificar (V): Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar (A): Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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; e) 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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Controles administrativos para el peligro/riesgo: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 7 de 17

Controles de ingeniería para el peligro/riesgo: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]. COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entidad promotora de la salud (EPS): Son empresas del sistema de salud en Colombia, las cuales no prestan servicios médicos, sino que promueven dichos servicios a usuarios en un esquema de aseguramiento.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. [Ley 1562 de 2012, artículo 4].

Enfermedad general: La incapacidad por enfermedad general es otorgada por un médico del IMSS al asegurado que sufra un padecimiento no generado por un accidente o enfermedad de trabajo.

Equipos y elementos de protección personal y colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 8 de 17

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores [Art. 9. Decreto 614 de 1984].

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. [Resolución 1401 de 2007]

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

Invalidez: La invalidez es alguien con desigualdad física por nacimiento o por enfermedad. Es la capacidad de realizar alguna actividad que puede realizar fácilmente el resto de las personas, debido a un impedimento físico, sea de extremidades, y/o sensoriales.

Maternidad: La maternidad significa estado o cualidad de madre. La maternidad comienza a desarrollarse mediante la educación que la niña(o) recibe en su familia. Particularmente la relación que tiene con su madre influye significativamente en la formación de esta cualidad.

Medicina preventiva y del trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas [Art. 9. Decreto 614 de 1984].

Medidas de control: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes [GTC 45 de 2012].

Muerte: La muerte es, en esencia, un proceso terminal que consiste en la extinción del proceso homeostático de un ser vivo y, por ende, concluyen con el fin de la vida.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 9 de 17

Pensión: Una pensión (seguro o subsidio), en relación con el seguro social o a la seguridad social, es un pago temporal o de por vida que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por la ley en cada país, que la hace acreedora de un hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos, de prevención nacionales o de entidades privadas.

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 laboral por el gobierno nacional. Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causas de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

Salud: La salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia, según la definición presentada por la Organización Mundial de la Salud en su constitución aprobada en 1948. Este concepto se amplía a: "salud es el estado de adaptación de un individuo al medio en donde se encuentra". En la salud, como en la enfermedad, existen diversos grados de afectación y no debería ser tratada como una variable dicotómica.

Vejez: La expresión tercera edad también anunciada como vejez, es un término antrópico-social que hace referencia a la población de personas mayores o ancianos, normalmente jubilada y de 65 años o más. Si bien, hoy en día, el término va dejando de utilizarse por los profesionales y es más utilizado el término. "personas mayores" y adulto mayor".

4.2 Marco referencial / antecedentes

La Gobernación de Nariño es una entidad pública con autonomía administrativa y presupuestal, encargada de ejercer vigilancia a la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes del Departamento.

Misión: Planificar, gestionar y promover el desarrollo económico, social, ambiental y cultural de los Nariñenses, con transparencia, sensibilidad social y administración pública eficiente, mediante el ejercicio de nuestras funciones administrativas, de complementariedad y subsidiariedad local y de la nación.

Antecedentes del plan: Cada vez son más las organizaciones empresariales que en el país se encuentran comprometiendo sus mejores esfuerzos y recursos en recrear y fortalecer su cultura de salud y seguridad. Este compromiso con la seguridad no solamente permitirá a las empresas superar problemas de accidentalidad, con la problemática de orden legal, social, empresarial, psicológica y moral que implican, sino también la de introducir una nueva visión del cuidado individual y colectivo de los trabajadores. La propuesta de estructurar un Plan de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deriva de la necesidad empresarial, de la responsabilidad humana y social que tiene para crear un ambiente de trabajo óptimo a través del compromiso para proveer condiciones adecuadas de trabajo a quienes conforman la empresa generando así un mejor desempeño, además de los requerimientos legales vigentes, los mismos que sirven como una guía objetiva y practica de implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 <p>DEPARTAMENTO DE NARIÑO</p> <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 10 de 17

4.3 Marco teórico

El SG-SST es una parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de SST y gestionar sus riesgos para la SST (Medina Sánchez, 2012).

La adopción de un Sistema de Gestión de la SST tiene como objetivo permitir a una organización proporcionar lugares de trabajos seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud, relacionados con el trabajo y mejorar continuamente el desempeño de la SST. El propósito de un Sistema de Gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. Un SG-SST puede ser más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de la SST (OTN, 2018).

Implementar un Sistema de Gestión de la SST permite a una organización gestionar los riesgos de la SST y mejorar el desempeño de la SST. Un Sistema de Gestión de la SST puede ayudar a una organización a cumplir sus requisitos legales y otros requisitos (OTN, 2018). La implementación de un SG-SST es una decisión estratégica y operacional para una organización. El éxito del Sistema de Gestión de la SST depende del liderazgo, el compromiso y la participación desde todos los niveles y funciones de la organización.

La implementación del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene un grado de importancia que se traduce en el bienestar de los empleados y de incremento de la productividad por medio del control de riesgos, la reducción de accidentes y enfermedades profesionales presentadas especialmente en las empresas de producción, conociendo previamente las causas y riesgos relacionados con labores que impliquen riesgo sin previa protección (Ardila Pérez and García Olaya, 2016). El sistema de gestión de la SST debe incluir las actividades, los productos y los servicios bajo el control o la influencia de la organización que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST de la organización. La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento (OTN, 2018). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, abarca el desarrollo de un proceso entre el empleador y los trabajadores, en el uso de medidas de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se basa en la mejora continua de las condiciones y el medio ambiente laboral. Según el Decreto 1443 de 2014 determina que: “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”. Para tal efecto, el empleador, debe comprometerse y responsabilizarse con la implementación de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Ardila Pérez and García Olaya, 2016). Las actividades tradicionales de gestión de la seguridad que, en mayor o menor medida, según las

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 11 de 17

características propias de cada una, han sido desarrolladas por los servicios de prevención y el área técnica de las empresas hasta hoy, se definen a continuación:

1. Control y análisis de riesgos.
2. Eliminación o minimización de riesgos.
3. Establecimiento de “Reglamentos Organizativos de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.
4. Establecimiento de medidas preventivas.
5. Establecimiento de “Programas de Prevención”.
6. Vigilancia de la salud e higiene industrial.
7. Informes estadísticos y análisis con la dirección

4.4 Marco jurídico

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está definido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015 el cual especifica las obligaciones de los empleadores. El numeral 7 correspondiente al Plan de Trabajo Anual en SST y determina que se debe diseñar y desarrollar para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos de conformidad con lo reglado en la Resolución 0312 de 2019.

NORMATIVIDAD

Código sustantivo de trabajo: tiene como objeto final lograr una justicia entre la relación de empleado y empleador, con el fin de tener acuerdos tanto en la parte social como en la económica, y como lo menciona el artículo 56 es obligación de los empleadores brindar protección y seguridad a sus trabajadores; obteniendo un derecho individual del empleado y generando una estabilidad para el empleador.

Resolución 2400 de 1979: a través de la cual el ministerio de Trabajo y seguridad social establece algunas disposiciones sobre higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el fin de tener integridad en la salud física y mental de los empleados, previniendo las enfermedades profesionales y en la última parte de esta resolución establece el estatuto de seguridad industrial.

Resolución 2013 de 1986: elaborada por el ministerio de trabajo y seguridad Social, donde reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, con un mayor énfasis en la medicina ocupacional e higiene y seguridad en los sitios donde laboran.

Resolución 2346 del 11 de julio del 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 12 de 17

Ley 100 de 1993: consiste en un sistema integral que busca la calidad de vida y el bienestar individual de los empleados, haciendo notar la obligación del empleador al momento de la afiliación al sistema de seguridad social.

Decreto 1295 de 1994: determina el sistema general de riesgos laborales en entidades del sector privado y público, procurando proteger, prevenir y prestar atención prioritaria a los empleados en cuanto a las enfermedades generadas en el ámbito laboral.

Resolución 1401 2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ley 1562 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

GTC 45 de 2012: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Decreto 723 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

Decreto 1072 de 2015, título 4, capítulo 6: Requisitos para el diseño e implementación del SGSST.

Resolución 0312 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Resolución 754 2021: Licencias de seguridad y salud en el trabajo

Circular 14 de 2021: Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento del SG-SST.

Resolución 4272 de 2021: Establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

Resolución Min Trabajo 2764 de 2022 – Batería de riesgo psicosocial: 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.

5. Desarrollo del plan anual 2023

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 13 de 17

La Gobernación de Nariño, se preocupa por la protección integral de sus funcionarios, reafirma su compromiso en los esfuerzos a favor de la promoción de la calidad de vida laboral y la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; teniendo como lineamiento básico el mejoramiento continuo con altos estándares en seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior demarcado bajo la legislación en seguridad, ambiente y salud ocupacional.

De igual manera, La Gobernación de Nariño, propenderá por un ambiente laboral seguro y sano en cada uno de los servicios que presta mediante el control de los riesgos laborales; para lo cual destinará todos los recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para la implementación y mantenimiento del SG-SST.

La política de seguridad y salud en el trabajo, será divulgada y publicada en lugares visibles para todos los funcionarios de la entidad y será actualizada de acuerdo a los cambios internos y los que impartan la legislación vigente. La aplicación e implementación de esta política es responsabilidad de todo el personal y se deberá informar al nivel directivo sobre cualquier actividad que vaya en contra de su cumplimiento.

Facilitará al personal colaborador la participación en todas las acciones propias del desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando la participación de todos los niveles de la organización que genere un compromiso individual y colectivo de auto cuidado en cada uno de los colaboradores, cumplirá con las funciones establecidas en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo establece la legislación vigente.

Como responsable esta la Alta dirección en los procesos a ejecutarse para beneficio de sus trabajadores.

La subsecretaria de Talento Humano como supervisor de los contratos y aprobación de las actividades a desarrollarse dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se cuenta con un equipo de trabajo el cual está conformado por un responsable del SG-SST, un técnico en SST y una Socióloga, como apoyo en la ejecución del sistema.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 14 de 17

6. Documentos y registros relacionados

Excel Matriz anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, adjunta al documento.

CICLO PHVA	TEMA
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo anual. • Documentación. • Actualización de Políticas. • Roles y responsabilidades. • Descripción sociodemográfica. • Recursos. • Actualización Matriz legal. • Actualización Matriz de Peligros IPERV • Capacitación de COPASST. • Capacitación Comité de Convivencia Laboral. • Capacitación en SST. • Conservación de los documentos. • Reglamento de SST. • Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. • Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Indicadores del sistema del SG SST. • Diseño e implementación del Plan estratégico de Seguridad y Salud.
HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y elementos de protección personal. • Inspecciones. • Vigilancia a la salud de los trabajadores. • Programas de vigilancia epidemiológica. • Prevención, preparación y respuesta ante emergencia. • Mediciones ambientales. • Gestión del riesgo. • Gestión del cambio. • Adquisiciones. • Contrataciones. • Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 15 de 17

VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria del cumplimiento en SG SST. • Revisión por la alta dirección del SG SST. • Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas. • Mejora continua.

7. Control de cambios

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	23/01/2023	Creación del documento	Jhoana Torres Janeth Chaves
02	21/01/2024	Actualización de contenido	Patricia Argoty G.

8. Responsable

El responsable de este documento es la Subsecretaria Talento Humano, quien debe revisarlo y si es necesario actualizarlo.

9. Revisión, aprobación y verificación

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Nombre(s):	Nombre(s):	Nombre(s):
Cargo(s): Subsecretaria Talento Humano	Cargo(s): Subsecretaria Talento Humano	Cargo(s):

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 16 de 17

 DEPARTAMENTO DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: SG-SST-GTH- PL- 01
		VERSIÓN: V2
		FECHA DE VERSIÓN: 19/01/2024

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	FRECUENCIA DE EJECUCIÓN	MES DE EJECUCIÓN												OBSERVACIONES				
							EN	FEB	MA	AB	M	JU	JU	AG	SEP	OC	NOV	DICI					
							ER	RE	RZ	RI	AY	NI	LI	OS	TIEM	TUB	IEM	EMB					
					H	T	F																
ACTUALIZACIÓN DOCUMENTACIÓN	Revisar y actualizar documentación desde los aspectos técnicos y legales	Cumplir con la normatividad vigente en SST, elaboración de documentos de gestión de		Responsable SST y ARL	x	x	x	Anual															
MATRIZ LEGAL	Revisar y actualizar la matriz	de sistema de gestión de		Responsable SST	x	x	x	Trimestral		1					1						1		

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 31 de 17

				PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL 2024														CÓDIGO: SG-SST-GTH- PL- 01						
				VERSIÓN: V2																				
				FECHA DE VERSIÓN: 19/01/2024																				
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	META	RESPONSABLE	RECURSOS		FRECUENCIA DE EJECUCIÓN	MES DE EJECUCIÓN												OBSERVACIONES				
					H	T		F	EN	FEB	MA	AB	M	JU	JU	AG	SEPT	OC	NOVI		DICI			
									ERO	RE	RZ	RI	AY	NI	LI	OS	IEMB	TUB	EMB		EMB	RE	RE	
Diseño e implementación del PESV de acuerdo con la normatividad vigente	Designar el líder del diseño e implementación del PESV	Establecer lineamientos estratégicos, para alcanzar el propósito en materia de prevención de	Cumplimiento de programa de formación ≥90%, tanto en número de capacitaciones	Alta dirección y líder PESV	x	x	x	Anual	1															
	Conformar el Comité de Seguridad Vial	el propósito en materia de prevención de	tanto en número de capacitaciones	Alta dirección - líder PESV - ARL	x	x	x	Anual		1														

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024	CÓDIGO: GTH-PL-05
		VERSIÓN: 1
		FECHA VERSIÓN: 15/01/2024
		PÁGINA: 39 de 17

Indicadores de gestión	Accidentes de los siniestros viales.	Siniestros viales	Líder PES V - ARL	x	x	x	Trimestral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ACTIVIDADES PROGRAMADAS								5	8	8	7	4	3	4	3	3	4	3	3	55
ACTIVIDADES EJECUTADAS								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACTIVIDADES PROGRAMADAS MES								5	8	8	7	4	3	4	3	3	4	3	3	55
ACTIVIDADES EJECUTADAS MES								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO								0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SG-SST
--	---