



Plan anual de **Seguridad y Salud en el Trabajo** **2024**

Minvivienda - Grupo de Talento Humano

CONTENIDO

1. MARCO LEGAL.....	5
2. CARACTERIZACIÓN DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	10
2.1 Marco Institucional	10
2.2 Misión	11
2.3 Visión.....	11
2.4 Política de calidad	11
2.5 Objetivos de calidad	11
3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
3.1 Objetivo estratégico del Grupo de Talento Humano	13
3.2 Políticas Específicas de Talento Humano de la entidad	14
4. PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2024	15
4.1 Política, Objetivos y Meta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
4.1.1 Política	15
4.1.2 Objetivos	16
4.1.3 Meta	16
4.2 Alcance	16
4.3 Definiciones	17
5. RESPONSABILIDADES	20
5.1 Representante Legal “Ministro”.....	20
5.2 Responsabilidades del Líder del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	21
5.3 Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST).....	21
5.4 Responsabilidades de los jefes de área	22
5.5 Responsabilidad de los trabajadores.....	22
6. RECURSOS	23
6.1 Recurso Humano.....	23
6.1.1 Recurso humano interno.....	23
6.1.2 Entidades de apoyo	24
6.1.3 Físicos y tecnológicos.....	24

6.1.4	Financieros.....	25
6.2	Diagnóstico E Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo De La Entidad	25
6.2.1	Diagnóstico y evaluación	25
6.2.2	Cronograma de actividades SST.....	26
6.3	PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	27
6.3.1	Medicina Preventiva y del Trabajo	29
6.3.2	Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico.....	29
6.3.3	Programa de Vigilancia Epidemiológica en Entorno laboral saludable y Riesgo Cardiovascular.....	30
6.3.4	Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial	31
6.3.5	Análisis y seguimiento de condición de salud población trabajadora ..	31
6.3.6	Programa Anual de Capacitaciones	32
6.3.7	Higiene y Seguridad Industrial.....	32
6.3.8	Emergencia	33
6.3.9	Seguridad Vial	35
6.4	INDICADORES DEL SISTEMA	36
6.5	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	36
6.6	AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	37
6.7	ALTA DIRECCIÓN	37
7	ANEXOS	37
8	BIBLIOGRAFÍA	37

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina que trata de prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones¹.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio consciente de su responsabilidad moral y legal, desde el año 2015 y de acuerdo con la normativa aplicable a la materia, ha gestionado las actividades tendientes a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, incorporando los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con la regulación vigente, es obligación del empleador formular un Plan de Trabajo Anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual debe identificar claramente metas, actividades, responsabilidades, recursos, y cronograma de actividades, priorizando, de acuerdo con los diagnósticos, los aspectos que deban ser mejorados.

Por lo anterior y dando cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015 y las fases definidas para esta vigencia en la Resolución No. 0312 de 2019, el Equipo de Trabajo en Talento Humano a través de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, realizó la evaluación inicial de la implementación del Sistema y acorde con los resultados obtenidos se estableció el plan de mejoramiento y el cronograma de trabajo para la vigencia 2024 el cual está enfocado en actividades de prevención y promoción desde el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, acordes con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que establece la Entidad, teniendo en cuenta el diagnóstico de condiciones de salud, ausentismo y los riesgos prioritarios a intervenir; adicionalmente se ejecutarán actividades de mitigación de riesgos y peligros conforme al Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo dentro del marco de lo exigido por la normatividad legal vigente

¹ Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

1. MARCO LEGAL

Para la formulación y diseño del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

a) Leyes.

- Ley 9 de 1979. Por la cual se establece el Código Sanitario Nacional, y la obligatoriedad de los empleadores en relación con sus trabajadores en cuanto a las condiciones de higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención de riesgos.
- Ley 55 de 1993. Por medio de la cual se aprueba el Convenio 170 y la Recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo adoptados por la 77a. Reunión de la conferencia general de la OIT, Ginebra 1990.
- Ley 361 de 1997. Por la cual se dictan mecanismos de integración social de las personas con limitación. Consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.
- Ley 1010 de 2006. Por la cual se establecen las medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad de los trabajadores.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se establece las 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.
- Ley 2191 de 6 de enero de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.
- Ley 2209 de 23 de mayo de 2022. Por la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 - Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

b) Decretos.

- Decreto 884 de 2012. Por la cual se promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

- Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Este Decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades. y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Regula desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros; este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.
- Decreto 052 de 2017. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Amplía a mayo 31 de 2017 el plazo para sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 1333 de 2018. Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1273 de 2018. Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el título 7 a la parte 2 del libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del sector Salud y Protección Social en relación al pago y retención de aportes al Sistema al Sistema de Seguridad integral y parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 de Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 768 del 16 de mayo de 2022. Por la cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
- Y los demás Decretos aplicables y las demás que se generen durante la vigencia del presente plan.

c) Resoluciones.

- Resolución 2413 de 1979. Por la cual se dicta el reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción.

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de este Reglamento y las demás que, en materia de seguridad e higiene del trabajo, fueren de aplicación obligatoria en los lugares de trabajo o de la empresa por razón de las actividades laborales que en ellas se realicen.
2. Organizar y ejecutar un programa permanente de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, destinado a la prevención de los riesgos profesionales que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores a su servicio
3. Instalar, operar y mantener en forma eficiente los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir los riesgos profesionales y adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales.
4. Realizar visitas a los sitios de trabajo para determinar los riesgos y ordenar las medidas de control necesarias.
5. Elaborar los informes de accidentes de trabajo y realizar los análisis estadísticos para las evaluaciones correspondientes como son: pérdidas de hora hombre por año, días de incapacidad totales, pérdidas de turno hombre, tasa de frecuencia de accidentes y todos los demás factores relacionados.
6. Otorgar en todo momento a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de estudios, investigaciones e inspecciones que sean necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo.
7. Promover los recursos económicos materiales humanos necesarios tanto, para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y demás elementos de trabajo en condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los servicios de higiene para los trabajadores de la empresa.
8. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el reglamento interno o en su defecto, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y trabajadores en general, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
9. Facilitar la instrucción adecuada al personal nuevo en un puesto, antes de que comience a desempeñar sus labores, acerca de los riesgos y peligros que puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
10. Cumplir en el término establecido las recomendaciones del Comité de Higiene y Seguridad y las del Ministerio de Trabajo para la prevención de los riesgos profesionales.

- Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se establece la organización, funcionamiento y forma de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el País.

Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual debe contener actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Seguridad Industrial y un Plan de Emergencias.

- Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adicionalmente establece las condiciones laborales especiales del Teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y el teletrabajador, desarrollándose en el sector público o privado.
- Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, que aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas.
- Resolución 0267 de 2016. Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y el Fondo Nacional de Vivienda.
- Resolución 4927 de 2016. Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 144 de 2017. Por la cual se adopta el Formato de Identificación de Peligros establecido en el artículo 2.2.42.5.2, numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 4886 de 2018. Por la cual se adopta la política nacional de salud mental.
- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo. 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.

- Resolución 359 de 1 de marzo de 2022. Por medio de la cual se adoptan el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades, económicas, sociales culturales y del Estado
- Resolución 2764 del 18 de Julio de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica
- Resolución 1227 del 18 de Julio de 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
- Resolución 3077 del 29 de Julio de 2022. Por la cual se adopta el Plan de Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2011.
Y demás Resoluciones aplicables y las demás que se generen durante la vigencia del presente plan.

d. Circulares y directivas

- Ministerio de Trabajo. Circular 010 febrero 3 de 2017. Por la cual se establece el reconocimiento y pago de incapacidad temporal cuando ya hubo pago de indemnización o incapacidad permanente parcial (IPP). Cumplimiento total a través de la cual aclara e instruye a los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales acerca del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas derivadas del accidente o enfermedad, ya sea por causa común o laboral.
- Ministerio de Trabajo Circular 064 de 2021, Acciones mínimas de evaluación e interacción de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajos en el marco de la actual emergencia sanitaria.
- Ministerio de Trabajo Circular 072 de noviembre de 2021, Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SGSST.
- Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023. Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

- Directiva Presidencial 05 del 25 de agosto de 2023. Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIGP: Suministra los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Establece las orientaciones metodológicas para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) a partir de los siguientes elementos: – Bases conceptuales del MIPG – Identificación de roles y responsabilidades – Definición de líderes responsables de implementar las políticas – Operación del MIPG en el MVCT

2. CARACTERIZACIÓN DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

2.1 Marco Institucional

Ley 1444 de 2011: "Artículo 11: Escisión del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. Escíndase del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes a los Despachos del Viceministro de Vivienda y Desarrollo Territorial y al Despacho del Viceministro de Agua y Saneamiento Básico."

"Artículo 18. Literal b) Determinar los objetivos y la estructura orgánica de los Ministerios creados por disposición de la presente ley, así como la integración de los sectores administrativos respectivos:"

"Decreto 3571 de 2011. Por medio del cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio"

"Artículo 25. Funciones Secretaría General. 3. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión."

2.2 Misión

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio define e implementa la política pública a través de programas y proyectos que articulen el acceso al agua, saneamiento básico, ordenamiento territorial, desarrollo urbano, gestión integral del recurso hídrico, soluciones de vivienda y la sostenibilidad, adaptados a las necesidades de los territorios para mejorar la calidad de vida de la población.

2.3 Visión

En el año 2030, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio habrá fortalecido la política de hábitat integral que permita el ordenamiento territorial alrededor del agua, ampliar la cobertura de acceso a los servicios públicos de agua y saneamiento básico y la gestión integral de los residuos sólidos, así como el acceso a soluciones de vivienda mejorando la calidad de vida de la población, atendiendo de esta forma las necesidades de los territorios, y fortaleciendo las capacidades institucionales de los mismos.

2.4 Política de calidad

Contribuir a la construcción de la equidad social y mejorar la calidad de vida de los colombianos, promoviendo el desarrollo territorial y urbano planificado del país y disminuyendo el déficit en vivienda urbana, agua potable y saneamiento básico, a través de la formulación, instrumentación, implementación y seguimiento de políticas en materia de vivienda, desarrollo urbano y territorial, agua potable y saneamiento básico, rigiéndose por los principios de la gestión pública, el uso eficiente de los recursos humanos, físicos y financieros, la satisfacción de los derechos y necesidades de las partes interesadas, y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión.

2.5 Objetivos de calidad

- Contribuir a la articulación de las Entidades del Sector, mediante el seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial, que garanticen su cumplimiento ante el Gobierno Nacional.
- Asegurar que cada vez más colombianos tengan derecho a condiciones de habitabilidad dignas, a través de la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, agua potable, saneamiento básico, desarrollo urbano y territorial, con el fin de

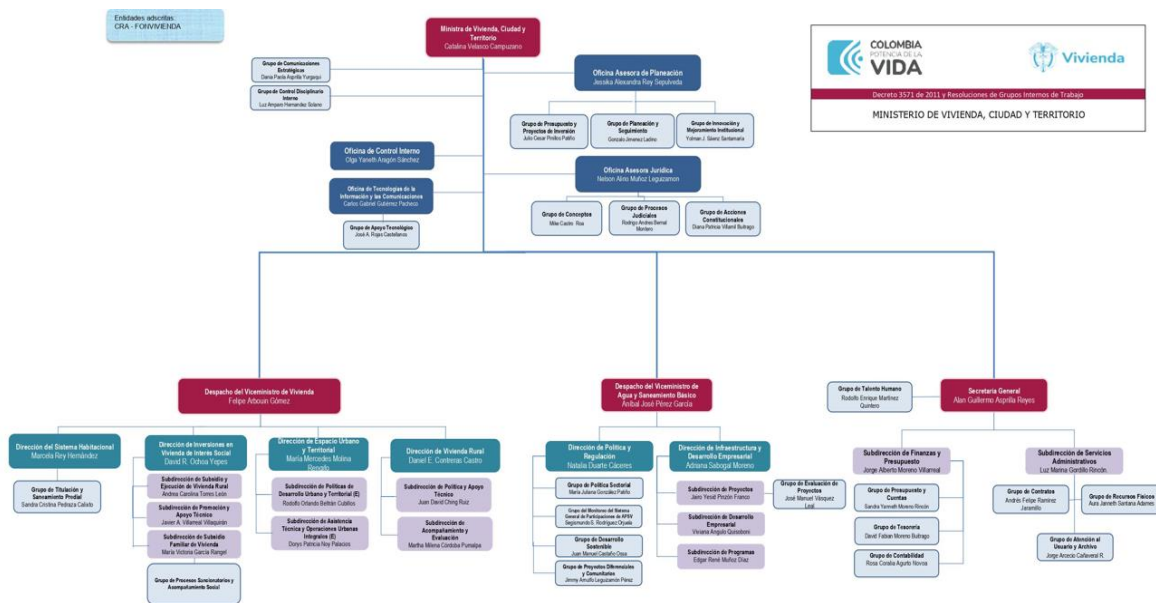
contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de la pobreza de la población.

- Formular la política pública de vivienda, agua potable, saneamiento básico y desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos que la desarrollen, de acuerdo con las necesidades contempladas en el PND, los compromisos internacionales suscritos y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar el sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana.
- Brindar información, orientación y asistencia, por medio de actividades de promoción y acompañamiento, para la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, APSB, desarrollo urbano y territorial a los públicos de interés, de manera oportuna y pertinente.
- Fortalecer los estándares de transparencia de la entidad mediante la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), así como procesos contractuales transparentes, que permitan mejorar la participación y percepción de la ciudadanía.
- Fortalecer la planeación presupuestal de la Entidad, bajo la metodología de presupuesto orientado a resultados, mediante la implementación de herramientas de programación, formulación y seguimiento de los proyectos de inversión, de tal forma que se pueda contar con los recursos necesarios, mejorar la eficiencia en su manejo y facilitar la toma de decisiones.
- Dar a conocer a la ciudadanía, a las partes interesadas y a los servidores públicos, mediante canales y procedimientos efectivos, las políticas, programas, proyectos, planes y actuaciones del Ministerio, para lograr una divulgación de información suficiente y atención oportuna y pertinente.
- Articular los modelos de gestión dentro del sistema Integrado de la entidad mediante estandarización de los procesos para cumplir los requisitos establecidos en la normatividad vigente.
- Mejorar los procesos y la tecnología que usa la Entidad, mediante proyectos de modernización y mantenimiento tecnológico y administrativo, de tal forma que se reduzcan los trámites y el consumo de papel, y se atienda oportunamente a funcionarios y públicos de interés.

- Asesorar, acompañar, evaluar y verificar la conformidad del Sistema de Control Interno del Ministerio de Vivienda de Ciudad y Territorio y FONVIVIENDA, de forma Independiente, Objetiva y Oportuna.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, se presenta el organigrama del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.



Fuente: Elaboración propia MVCT

3.1 Objetivo estratégico del Grupo de Talento Humano

El plan estratégico del Talento Humano tiene como objetivo ser la principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público del Ministerio en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; de esta forma contribuimos a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida feliz, saludable para los servidores y lograr una administración pública más eficiente.

En aras de aportar desde el sistema en este objetivo, se propende generar actividades enfocadas desde los diferentes frentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo enmarcados en la intervención y prevención del riesgo, así como el control en la fuente, medio y trabajador.

3.2 Políticas Específicas de Talento Humano de la entidad

El marco de referencia de la dimensión de Talento Humano definida en el MIPG reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

Para el desarrollo de la dimensión de Talento Humano, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sigue los lineamientos de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se estructura a través de la gestión estratégica definida en cada uno de los planes y programas y programas en el Ministerio, propendiendo por el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo retiro.

Por su parte la política de integridad opera a través del desarrollo de estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio. Debido a que la integridad se ve reflejada en la inclusión y el enfoque de género, en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento, de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores.

Por lo anterior, para una mayor interiorización del Código de Integridad y apropiación de los valores en los servidoras y servidores públicos del Ministerio, durante la vigencia 2024, se realizarán actividades siguiendo las orientaciones de la metodología de la caja de herramientas sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De acuerdo con la directiva presidencial 01 del año 2023, la cual tiene por *"finalidad erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública"*; dentro de los planes de Talento Humano, se tendrá en cuenta para la formulación y ejecución de actividades.

En cumplimiento de la Ley 2016 de 2020 se promueve la Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción, con el objetivo de que las personas vinculadas a la entidad profundicen los conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que identifiquen y declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos.

4. PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2024

4.1 Política, Objetivos y Meta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

4.1.1 Política

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y Fonvivienda la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos, Sistema Integrado de Gestión - SIG de la entidad, así como el aporte y respaldo a las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

(Esta Política se adopta mediante el aval realizado de este Plan y hace parte integral del artículo 2 de la resolución 0554 de 2021 "por la cual se adopta el Sistema de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo").

4.1.2 Objetivos

Son objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y Fonvivienda, los que se describen a continuación:

- Diseñar, Documentar, Planificar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de acuerdo con los requisitos legales y normativos vigentes.
- Identificar, valorar, controlar e intervenir los factores de riesgo inherentes al desarrollo de las actividades y procesos de la entidad, enfocando a la mitigación de los riesgos y peligros a los que se encuentren expuestos y determinando la causalidad asociada al trabajo de los servidores y las servidoras en las diferentes sedes.
- Establecer el diagnóstico de condiciones de Salud de todos los servidores y servidoras de la Entidad, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo laboral, fomentando igualmente actividades de autocuidado y sensibilización de sus riesgos, por medio de la implementación de subprogramas de Vigilancia Epidemiológica.
- Promover la participación de todos los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo-SG SST.
- Aportar desde las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la integralidad de las rutas de la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, brindando aseguramiento como segunda línea de defensa a nivel estratégico.

4.1.3 Meta

La meta se establece con base a las acciones planteadas en el cronograma de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se traza en un cumplimiento mayor al 94% para la presente vigencia.

4.2 Alcance

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio, cobija a todos los empleados, proveedores, contratistas, visitantes del Ministerio, viceministerios,

Fonvivienda y demás miembros que se encuentren operando sus labores, obligaciones y actividades dentro de las instalaciones de la entidad.

4.3 Definiciones

- **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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.
- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- **Comité Paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.
- **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.
- **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.
- **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.
- **Enfermedad Laboral:** Se considera enfermedad Laboral 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 laboral por el gobierno nacional.
- **Exámenes Laborales:** 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 laboral o no.
- **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.
- Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
- Incidente: 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.
- Índice o Razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Panorama de Factores de Riesgo: Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos.
- 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.
- Prevalencia: Medida de frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.
- 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.
- 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.
- Proporción: Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.
- 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.
- Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).
- Tasa: El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

- 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.
- Valoración del Factor de Riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el empleado.

5. RESPONSABILIDADES

Obligaciones de los empleadores²:

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, 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 empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

5.1 Representante Legal “Ministro”

- 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 empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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 organización, incluida la alta dirección.
- Controlar y evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, así como garantizar su financiamiento.
- Destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades contempladas en el Plan de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los empleados y contratistas, así como del medio ambiente.
- Facilitar la participación de los empleados y contratistas, a las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos y enfermedades Laborales.
- Notificar a la Administradora de Riesgos Laborales, los accidentes de

² Decreto 1072 de 2015 numeral 2 del artículo 2.2.4.6.8, por el cual se estable las responsabilidades del empleador.

trabajo y enfermedades Laborales que se presenten.

- Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- Conocer los resultados de la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contribuir a la elaboración y cumplimiento del plan de mejora direccionando los recursos necesarios para la ejecución de este.

5.2 Responsabilidades del Líder del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la Alta Dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con los jefes de áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementación y seguimiento del SG-SST.

5.3 Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)

- El Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo- SST,

debe ser revisado mínimo una (1) vez al año.

- El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo debe participar y conocer de los cambios generados en la gestión documental del SG-SST.
- Participar en la planificación de las autoridades internas del sistema de gestión de la Alta Dirección.
- Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades laborales.
- Visitar periódicamente las instalaciones.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
- Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.

5.4 Responsabilidades de los jefes de área

- Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
- Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
- Participar en las inspecciones de seguridad.
- Garantizar la participación de su equipo de trabajo en las sesiones de sensibilización, formación y apropiación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.5 Responsabilidad de los trabajadores³

Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección.

- Informar toda condición ambiental peligrosa y práctica insegura, recomendando medidas de prevención y control para los factores de riesgo.

³ Decreto 1072 de 2015 numeral 2, del artículo 2.2.4.6.10. responsabilidades de los trabajadores.

- Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo fomentada por el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, en especial, en el Comité Paritario, las comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Observar las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de los procedimientos seguros de operación, para su protección, la de sus compañeros y de la entidad en general.
- Participar con sugerencias e inquietudes en el desarrollo del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con las normas de Prevención y Seguridad establecidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal y reportar su deterioro o pérdida de manera oportuna.

6. RECURSOS

El Ministerio define y asigna los recursos financieros desde diferentes áreas, para contribuir a la ejecución técnica, operativa y contar con el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones (Decreto 1072 de 2015).

Dichos recursos están establecidos desde el plan de adquisiciones de la entidad, la cual distribuye los recursos asignados a las áreas involucradas.

Con base a lo anterior, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con recursos físicos y tecnológicos necesarios, que permitan propender condiciones, herramientas y ambientes de trabajo seguros para el desarrollo de las actividades de la población trabajadora.

6.1 Recurso Humano

6.1.1 Recurso humano interno

Para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el Ministerio cuenta con:

- Dos (2) profesionales especializados del Grupo de Talento Humano que deben cumplir con ser Profesionales Especializados en Seguridad y Salud

en el Trabajo con licencia para liderar la implementación del SG-SST, que cuenten con el curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 1 contratista, que debe cumplir con ser Profesional Especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia para asesorar y apoyar la implementación del SG-SST, el cual debe contar también con el curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.1.2 Entidades de apoyo

Para orientar la programación institucional y el manejo como estrategia de eficiencia en los recursos disponibles para el cumplimiento de las políticas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la población trabajadora del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, contamos con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales se han establecido convenios:

- Administradora de riesgos laborales (Positiva): Por medio de la asesoría de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y/o especializados con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de diferentes disciplinas.
- Universidad (Santo Tomás): Por medio del acompañamiento de pasantes/practicantes en cultura física, deporte y recreación para las actividades específicas de entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular, lo anterior, por un convenio existente entre el Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Transporte y Ministerio de Salud, con el fin de dar cobertura a todas las entidades del estado.

6.1.3 Físicos y tecnológicos

Los recursos tecnológicos contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento en la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST.)

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con infraestructura física, mobiliario de trabajo, equipos e implementos requeridos para el desarrollo de la labor, adicionalmente cuenta con un espacio para acondicionamiento físico de los

funcionarios (espacio de equilibrio físico y emocional, dotado con insumos mínimos para entrenamiento físico).

6.1.4 Financieros

Los recursos financieros integran, las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la entidad identifica para desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los recursos contemplados en el plan anual de adquisiciones se establecen de forma previa mediante las necesidades del Sistema, como se indica a continuación:

Presupuesto asignado Plan Anual de Adquisiciones				
RUBRO PRESUPUESTAL	VALOR ASIGNADO	ITEM ASIGNADO	ARÉA RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE NECESIDADES A CONTRATAR
Funcionamiento	\$73.000.000	Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupo de Talento Humano	Servicios para el cuidado de la salud humana y servicio social.

Los recursos destinados al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los empleados, en relación con su trabajo.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio podrá incluir las inversiones que consideren contribuyen a la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2 Diagnóstico e Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad

6.2.1 Diagnóstico y evaluación

De acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Resolución 0312 de 2019, se encuentran los estándares mínimos, como criterio para identificar las necesidades y estado del Sistema, de igual manera con el diagnóstico realizado por la ARL Positiva.

Por tal razón en el mes de diciembre de 2023 se realizaron las siguientes evaluaciones:

- La evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) teniendo en cuenta los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 a la fecha, es de 100 puntos sobre 100, con relación al cumplimiento de las 4 etapas basadas en el ciclo PHVA estipuladas en la norma.

Cabe anotar que durante el año 2023 se realizó la auditoría externa con la firma PRESALUD, cuyo resultado fue de 100% de cumplimiento a los requisitos del sistema conforme a la normativa vigente, las cuales están basadas en los estándares de la resolución 0312 de 2019, así como la implementación y cumplimiento de las acciones planteadas en el cronograma de actividades de 2023.

Por lo anterior, nuestra autoevaluación del sistema para el 2023 con base a la Resolución 0312 de 2019 y con relación a los estándares mínimos, se encuentra en 100/100 de cumplimiento, para inicio de esta vigencia.

6.2.2 Cronograma de actividades SST

Siguiendo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, el cronograma de actividades se estructuró en 4 temáticas las cuales se enfocan en dar cumplimiento a los estándares mínimos planteados en dicha resolución, la política y objetivos del sistema relacionados en este documento, al igual que la medición de los indicadores establecidos normativamente para la medición y evaluación de este.

Estas 4 temáticas compilan todos los requerimientos legales y administrativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo así un total de actividades de acuerdo a la necesidad para la vigencia 2024, (ver anexo 1 Cronograma de actividades SST) los cuales se describen a continuación:

- Generalidades del Sistema: En el cual se abordan las auditorias, la evaluación inicial y final, revisión por la dirección, plan de mejoramiento indicadores y la actualización de la normatividad referente al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.
- Medicina Preventiva y del trabajo. Comprende las intervenciones condiciones de salud, intervención, prevención y promoción de los

subprogramas de riesgo psicosocial, riesgo biomecánico, riesgo visual, riesgo biológico y riesgo cardiovascular, así como las diferentes actividades dirigidas a la población trabajadora con el fin de sensibilizar y afianzar la prevención de riesgos, peligros y promoción de la salud, con el fin de propender el autocuidado en los lugares donde se desarrollan su actividad laboral y en sus actividades cotidianas y rutinarias, para todas las sedes de la entidad, esta incluye semana de seguridad y salud en el trabajo.

- Higiene Industrial. Comprende la intervención prevención y promoción, orden y aseo, inspecciones locativas y planeadas, actualización de las matrices de peligros de cada una de las sedes, prevención y promoción en temas inherentes a seguridad vial de conductores y peatones.
- Emergencias. Hace referencia a la prevención y promoción en situación de emergencia, actualización documental, conformación y formación de brigada y simulacros.

Es importante destacar que estos componentes son los macros de las actividades definidas de manera específica en el cronograma de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio vigencia 2024, adicionalmente el Plan está conformado por un conjunto de programas articulados que permiten dirigir esfuerzos y actividades institucionales encaminados a gestionar la prevención y promoción de las condiciones ambientales, físicas y de salud de nuestra población trabajadora, previniendo riesgos y por ende accidentes y enfermedades laborales, atendiendo las necesidades de la población trabajadora y la fase de intervención del Sistema en la Entidad.

6.3 PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La normatividad existente en Colombia para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implica el diseño de un conjunto de programas para fortalecer y desarrollar el sistema, por lo tanto, la Entidad debe establecer, implementar y mantener uno o varios programas para alcanzar sus objetivos.

La Entidad define sus programas según la priorización de los riesgos, los

diagnósticos de condiciones de salud, morbilidad sentida y caracterización de la población trabajadora; dichos programas se derivan de los programas macros del sistema (Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y Emergencia).

Los programas macros deben contemplar así mismos programas que son obligatorios por normatividad, definidos de la siguiente manera:

- Programa de capacitación en SST (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.11).
- Programas de Vigilancia Epidemiológica (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.12).
- Programa de intervención del riesgo psicosocial (Resolución 2646 de 2008).
- Programa de auditoría (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.29).
- Programas de promoción y prevención (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.34).
- Programa de mantenimiento preventivo y correctivo para instalaciones, equipos y herramientas (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.24 parágrafo 2).
- Herramientas e instrumentos de medición de riesgos psicosociales (Resolución 2764 de 2022)

Otros programas importantes para la ejecución y seguimiento del SGSST:

- Programa de rehabilitación de la salud de los trabajadores (Ley 9 de 1979 Art. 125, Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.31).
- Programa de prevención y protección contra caídas para trabajo seguro en alturas (Resolución 1409 de 2012 Art. 11).
- Programas de capacitación para trabajo seguro en alturas (Resolución 1409 de 2012 Art. 12).
- Programa de elementos de protección personal (EPP).
- Programa de fomento de estilos de vida saludable.
- Programa de prevención de patologías comunes y laborales.
- Programa de vigilancia médica para factores de riesgos cardiovasculares.
- Programa de vigilancia médica para el impacto de la función visual en el trabajo.
- Programa de preparación ante emergencias.

Estos últimos son de acuerdo con los resultados del diagnóstico de condiciones de salud y matriz de identificación de peligros.

Por lo anterior y teniendo en cuenta la legislación y las evaluaciones respectivas

realizadas en la Entidad, en lo concerniente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se contempla la ejecución de acciones y estrategias para adelantar los siguientes programas:

6.3.1 Medicina Preventiva y del Trabajo

El programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como alcance y finalidad la promoción, prevención, intervención, seguimiento y control de la salud de los servidores públicos frente a los factores de riesgo ocupacionales.

De este programa se derivan otros programas que se clasifican según los factores de riesgo de la entidad y que permiten realizar vigilancia epidemiológica sobre la población trabajadora, los cuales se relacionan a continuación:

- Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo biomecánico.
- Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo Visual.
- Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo auditivo.
- Programa de entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular.
- Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.
- Análisis y seguimiento de condición de salud población trabajadora.
- Programa anual de capacitaciones.
- Protocolo de bioseguridad y riesgo biológico.
- Lineamiento de tenencia de mascotas.

6.3.2 Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico

Nos permite realizar la identificación e investigación de los riesgos que puede sufrir el trabajador en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta la interacción del individuo con sus herramientas, máquinas y materiales en sus puestos de trabajo a fin de mejorar las condiciones del puesto y minimizando los riesgos de las lesiones osteomusculares, y así adaptarlos a sus necesidades y capacidades.

A continuación, se relacionan algunas de las actividades que hacen parte del programa conforme a las necesidades individuales y las condiciones de salud de cada caso:

- Inspecciones de puesto de trabajo a demanda por ingreso, solicitud según necesidad dado el caso.
- Encuestas de sintomatología.
- Valoraciones osteomusculares.
- Seguimiento a casos asociados a desordenes musculo esqueléticos.

- Escuelas terapéuticas alterno virtual y presencial.
- Pausas laborales alterno virtual y presencial.
- Remisiones a EPS por condiciones de salud no diagnosticada.

6.3.3 Programa de Vigilancia Epidemiológica en Entorno laboral saludable y Riesgo Cardiovascular

Permite promover y generar hábitos y estilos de vida saludables, de nuestra población trabajadora, contribuyendo así a mejorar las condiciones de salud y calidad de vida del recurso humano de la entidad.

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con un espacio denominado "Espacio de equilibrio físico y emocional", donde es posible desarrollar actividades y campañas enfocadas en fomentar Hábitos y Estilos de Vida Saludables, encaminado a la participación por parte de los servidores públicos para generar en ellos grandes beneficios.

El promover hábitos y estilos de vida saludables al interior del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio genera múltiples beneficios no sólo a la población trabajadora en temas de mejorar sus condiciones de salud y su calidad de vida, sino también a nivel de la entidad ya que disminuye el ausentismo laboral y el gasto derivado de los mismos y genera incremento de la productividad laboral, por el momento las actividades están enfocadas de manera presencial.

Para ello el Ministerio enfocó el programa en actividades que permitan establecer un diagnóstico profundo, clasificar grupos primarios, realizar intervención y monitoreo de las causas que pueden estar asociadas a enfermedades crónicas no transmisibles por malos hábitos y estilos de vidas no saludables, dichas acciones se relacionan a continuación:

- Perfil lipídico.
- Examen médico periódico de seguimiento para la población trabajadora del Ministerio. "El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante". (Artículo 2.2.4.2.2.18 Decreto 1072 de 2015), pruebas COVID 19 y demás exámenes paraclínicos que se requieran.
- Perfil socio demográfico.
- Tamizaje de riesgo cardiovascular.
- Grupos primarios de condición de salud.
- Clases de acondicionamiento físico.
- Capacitaciones y talleres de alcoholismo, sustancia psicoactivas y tabaquismo.
- Charlas nutricionales.

- Remisión a EPS según condición de salud encontrada.
- Acompañamiento y seguimiento de grupos primarios, establecidos por los diagnósticos de condiciones de salud para cada vigencia.
- Seguimiento de enfermedades respiratorias crónicas.

6.3.4 Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Lo anterior, según lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio establece una serie de actividades tendientes a la disminución de los riesgos psicosociales tales como:

- Actualización de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y organizacional.
- Atención a grupos focales.
- Intervención Individual.
- Capacitaciones en trabajo en equipo, comunicación asertiva, acoso laboral, desconexión laboral, mobbing, inclusión laboral, manejo de la tensión laboral y salud mental.
- Orientación, asesoría y capacitación, al Comité de Convivencia Laboral.
- Aplicación de baterías de riesgo psicosocial, socialización resultados e intervenciones correspondientes.
- Acompañamiento actividades de clima laboral y tema asociados al plan de bienestar social que impacten la salud emocional de nuestros colaboradores.

6.3.5 Análisis y seguimiento de condición de salud población trabajadora

El análisis y seguimiento de las condiciones de salud de la población trabajadora de la entidad, se realiza con base a la información suministrada de los exámenes

médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y exámenes complementarios realizados a los funcionarios y contratistas del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, al igual que las encuestas de sintomatología, tamizajes, reportes de condiciones de salud de nuestros colaboradores y todas aquellas actividades encaminadas a conocer el estado de salud de nuestros funcionarios y la relación de la misma con su entorno laboral.

Dicha información nos permite conocer el perfil demográfico, morbilidad, estado de salud, hábitos y estilos de vida de nuestra población trabajadora, con el propósito de encaminar actividades de prevención, mantenimiento y disminución de las diferentes lesiones o patología que se derivan de las condiciones de salud tanto laborales como comunes en las que se pueden ver involucrados nuestros colaboradores.

6.3.6 Programa Anual de Capacitaciones

El programa de capacitación está orientado a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo, y a su vez, es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a la población trabajadora del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio

Es un instrumento importante toda vez que está encaminado a que los funcionarios conozcan e identifiquen sus riesgos, prevengan los mismos y conozcan generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que permitan generar autocuidado y realizar los reportes correspondientes al responsable del sistema.

6.3.7 Higiene y Seguridad Industrial

Tiene como objetivo la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

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 y conlleven enfermedades laborales.

La Seguridad Industrial: Constituye en las empresas una importante actividad de intervención y lineamiento para advertir y reconocer a tiempo los posibles

riesgos presentes en el desarrollo de las actividades laborales, que pueden desencadenar accidentes de trabajo.

La necesidad de la seguridad y la higiene industrial busca proteger la salud de los trabajadores en pro del autocuidado. Sin embargo, las acciones preventivas deben iniciarse con antelación, no sólo antes de que se manifieste cualquier daño para la salud, sino prevenir antes de que se produzca la exposición. El medio ambiente de trabajo debe someterse a una vigilancia continua para que sea posible detectar, eliminar y controlar los agentes y factores peligrosos antes de que causen un efecto nocivo.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se establecen una serie de actividades y programas tendientes a la disminución de los riesgos inherentes a la labor y en pro de la NO ocurrencia de Accidentes y Enfermedades Laborales entre ellos:

- Identificación de riesgos y peligros, acompañado de elaboración de matriz de peligros.
- Mediciones ambientales.
- Revisión y actualización del programa de inspecciones.
- Apoyo al programa de seguridad vial - capacitación y sensibilización a conductores en temas relacionados con la seguridad vial.
- Programa de orden y aseo para la entidad.
- Determinación de la matriz de los elementos de protección personal EPP'S y establecimiento de programa o procedimiento de EPP.
- Capacitación sobre el uso correcto de Elementos de Protección Individual.
- Elaboración metodología para la participación del personal en el reporte de actos y condiciones inseguras por parte del personal.
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo reportados.
- Sensibilización cuidado y lavado de manos.
- Sensibilización autocuidado, auto protección y condiciones seguras en el lugar de trabajo.
- Apoyo en campañas del manejo adecuado de residuos.

6.3.8 Emergencia

En la Seguridad y Salud laboral el Plan de Emergencia es muy importante, teniendo en cuenta que contiene el análisis de vulnerabilidad ante la emergencia, lo que garantiza la identificación, preparación y respuesta ante las emergencias que se puedan presentar en la entidad, contemplando la afectación que se genere a la población trabajadora y la estructura física de cada una de las sedes del Ministerio.

Este plan permite determinar la probabilidad y mitigar la existencia de incidentes o situaciones de emergencia que pongan en peligro a la población trabajadora; siendo muy importantes las medidas adoptadas desde el sistema para prevenir y mitigar accidentes y enfermedades de trabajo.

Por lo anterior, la entidad ha establecido documentos y actividades que permiten identificar y responder a situaciones de emergencia potenciales relacionados a continuación:

- Verificación y Actualización del Plan de Atención de Emergencia el cual identifica las amenazas y evalúa la vulnerabilidad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (así como el de las copropiedades donde se encuentran ubicadas las sedes del Ministerio Edificio Colseguros y Edificio Palma Real).
- Convocatoria brigada.
- Socialización y ejecución de simulacros.
- Capacitación y sensibilización a la brigada de Emergencias de la entidad, en temas de primeros auxilios, conrainscendios, evacuación y rescate.
- Realizar inspecciones de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias (inspeccionar señales de alerta, señalización, alarmas, camillas, sistemas de extinción y botiquines).
- Sensibilización a los funcionarios del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio en que hacer y cómo actuar en caso de Sismo en casa y en oficina.
- Verificación y entrega de elementos para la brigada de emergencias.
- Diseñar y desarrollar el plan de ayuda mutua.

Actualmente la Entidad cuenta con un equipo de 47 Brigadistas los cuales fueron convocados para vincularse de manera voluntaria a cada grupo de brigada, siendo conscientes de la importancia que tiene el participar en todas y cada una de las actividades que se promueve de manera general, con el fin de abarcar todas las áreas de la Entidad y en cumplimiento de los requisitos legales normativos, para la vigencia 2024, se pretende aumentar o consolidar el número de brigadistas actuales.

Funciones de la brigada:

- Asegurar en todo momento la seguridad del personal de la Entidad.
- Participar de la realización de los entrenamientos y simulacros contra incendios, salvamento de bienes y personal, evacuación, rescate y

actividades de primeros auxilios.

- Implementar métodos de control efectivo y actuación para saber cómo proceder en caso de emergencia.
- Implementar equipos de alarma como sirenas o establecer códigos de alarma y hacerlos conocer a todo el personal de la Entidad.
- Participar en las inspecciones de los equipos, herramientas y sistemas para el control de incendios en las sedes de la Entidad.
- Se debe estar preparado para reaccionar inmediatamente ante cualquier imprevisto, contingencia o presencia de un peligro inminente.
- Tomar iniciativa y voluntad de las actividades en caso de emergencia, dirigiendo evacuación de personas en la Entidad.
- Asegurarse de que se cumplan las normas establecidas orientadas en el marco de la Higiene y Seguridad Industrial.
- Se debe tener un directorio actualizado de las entidades especializadas de apoyo externo, como hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil y otros organismos, que finalmente darán la atención final a los afectados de una emergencia.

6.3.9 Seguridad Vial

El Plan Estratégico de Seguridad Vial para el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio busca establecer lineamientos generales de educación y responsabilidad social, definiendo las acciones institucionales necesarias para promover en los empleados, contratistas la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras, en las vías y la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o uso de la vía pública.

Por lo anterior se tienen establecidas una serie de actividades de apoyo desde el Grupo de Talento Humano a cargo de Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo la claridad que el plan estratégico de seguridad vial está a cargo del Grupo de recursos físicos.

En el cumplimiento de las actividades a cargo del SG-SSST se encuentran:

- Promover la realización de mesas de trabajo con expertos que asesoren en la actualización documental del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Exámenes médicos periódicos conductores.
- Pruebas psicométricas y psicofísicas.
- Programa de capacitaciones en manejo defensivo y riesgo psicosocial.
- Apoyo y asesoramiento en la realización de Inspecciones a vehículos.
- Inspección de dotación de Botiquines a vehículos.

- Seguimiento mantenimiento preventivo de vehículos.
- Capacitación sustancias psicoactivas y alcohol.

6.4 INDICADORES DEL SISTEMA

Los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son las herramientas del sistema que permiten a la entidad evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

Por lo anterior se tienen establecidos una sábana de indicadores enfocados en la medición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dichos indicadores están estructurados de la siguiente manera:

Resultado: 17 indicadores - Incluye lo contemplado en el Plan Estratégico Institucional de Talento Humano (Avance del plan de acción del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.).

Estructura: 9 Indicadores: Los cuales contemplan los parámetros para medir los índices de ausentismo, basados en frecuencia, severidad, lesiones incapacitantes, mortalidad y otros factores determinantes que aportan datos relevantes al sistema.

Proceso: 6 indicadores: Contempla la medición del cumplimiento de cronograma de actividades del sistema, así como el de los planes individuales de los subprogramas que hacen parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para un total de 32 indicadores a evaluar mensual, trimestral y anualmente.

6.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de este Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará teniendo en cuenta el número de actividades realizadas durante el periodo de vigencia. Es decir, que el indicador de evaluación será el número de actividades realizadas durante el año versus las actividades planeadas, este seguimiento será mensual.

Adicionalmente se efectuará la revisión de los estándares mínimos del sistema mediante un documento elaborado por los profesionales encargados del Sistema para la verificación y cumplimiento de este, de acuerdo con lo plasmado en el cronograma.

6.6 AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Líder del sistema coordinará con la administradora de riesgos laborales (ARL) la auditoría del sistema estableciendo la fecha de la misma, ellos asignarán al proveedor, esta auditoría debe ser de conocimiento al COPASST quienes recomendarán los temas a auditoría para verificar el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la auditoría también tendrá verificación o seguimiento por el área o las áreas que delegue la alta dirección, para garantizar la confiabilidad del resultado.

6.7 ALTA DIRECCIÓN

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la alta dirección del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, revisará anualmente la gestión adelantada por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y a su vez la Alta Dirección debe comunicar al COPASST las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

7. ANEXOS

ANEXO 1 Cronograma de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 (Formato Excel).

8. BIBLIOGRAFÍA

Internet:

- [https:// www.positiva.gov.co](https://www.positiva.gov.co) [https:// www.arlsura.com](https://www.arlsura.com)
- [https:// www.minsalud.gov.co/riesgosprofesionales](https://www.minsalud.gov.co/riesgosprofesionales) [https:// www.minvivienda.gov.co](https://www.minvivienda.gov.co)

- Matriz de requisitos Legales de Seguridad y Salud en el trabajo GTH-F-52

Resolución 0312 de 13 de 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 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Resolución Interna 0554 de 2021 por la cual se adopta el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y el Fondo Nacional de Vivienda.