



PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SST 2025



Sede Principal

INTRODUCCIÓN

El plan 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.

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

Para llevar a cabo las actividades la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM; integra un objetivo general, objetivos y alcance y junto con el ello el desarrollo de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial e inducción y reinducción SST. Programa de reparación y respuestas ante emergencias; con el propósito de identificar, valorar, controlar y eliminar los riesgos laborales; basados en el ciclo metodológico PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Además cuenta con una planta de personal que desempeña sus funciones en áreas operativa, administrativa, y como parte interesada los contratistas, aprendices SENA, Pasantes y subcontratistas por tal motivo es relevante para la institución; establecer estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

Sede Principal

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

La CAM está comprometida con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y el cumplimiento con los requisitos legales aplicables; destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

De la misma manera establece dentro de sus prioridades la implementación y el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo liderado por la Dirección General; encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores garantizando condiciones de trabajo seguro y adecuado; previniendo la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

La **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA CAM**, ha definido y establecido una política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas para mejorar, conservar y preservar el bienestar de los servidores públicos, promoviendo espacios de trabajo sano, seguros y productivos, asegurando que todos cumplan con los postulados éticos y morales de la Institución.

La dirección y todos los servidores públicos entienden el derecho que tienen los no fumadores a respirar aire sin ser contaminado, por el humo de tabaco, así como el riesgo que se genera de consumir alcohol o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Corporación, por lo cual se prohíbe realizar a sus empleados alguna de estas acciones dentro de las instalaciones y en lugares donde se encuentre laborando para la entidad.

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

La **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA CAM**, con el fin de garantizar la integridad física, mental y social de sus colaboradores en el desarrollo en las actividades de protección y preservación del medio ambiente y la biodiversidad, se compromete a Diseñar, implementar,

medir y mejorar un plan estratégico de seguridad vial (PESV) basado en el enfoque de la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en el cual establece las acciones de promoción de la Seguridad Vial y la prevención de la accidentalidad en la vía pública, con alcance sobre los desplazamientos laborales y los trayectos en itinere para todos sus colaboradores.

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

OBJETIVO GENERAL

- Establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con los requisitos del **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015**, y determinar cómo se cumplirán estos requisitos al identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores con el fin de generar un ambiente de trabajo seguro y confiable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Destinar los recursos adecuados y necesarios para la gestión integral del sistema que permitan evaluar la efectividad de los planes y recursos asignados y ejecutados.
- Asegurar el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual y garantizar la ejecución del programa de capacitación y entrenamiento.
- Planear, organizar y ejecutar actividades con las cuales se dará cumplimiento a los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial
- Ejecutar actividades de prevención, promoción y capacitación que permitan intervención con enfoque preventivo de riesgos identificados que podrían afectar la salud física y mental de los trabajadores de la Corporación.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y ante emergencias.

- Prevenir y disminuir la ocurrencia de enfermedades laborales y/o enfermedades de origen común que puedan verse agravadas por la exposición a los peligros ocupacionales contribuyendo a la calidad de vida laboral y extralaboral de todos los trabajadores.

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el personal de las sedes, dependencias, áreas y procesos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena.

DEFINICIONES

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.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. **[Ley 1562 de 2012, artículo 3].**

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: 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: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: 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**].

Sede Principal

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**].

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.

EFFECTIVIDAD: 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**].

Sede Principal

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.

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**].

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**].

Sede Principal

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**].

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**].

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

POA: Plan Operativo Anual.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. [**Art. 9. Decreto 614 de 1984**].

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones [**Ley 1562 de 2012, artículo 1**].

SUSTITUCIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

TAREAS DE ALTO RIESGO: Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Son los trabajos en altura, trabajos eléctricos, trabajos en caliente y espacios confinados, que presentan un alto grado de riesgo para los trabajadores que los realizan, y necesitan de un permiso de trabajo para poder ejecutarlos.

VALORACIÓN DEL RIESGO: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado [**Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6**].

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia

comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo [**Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015**].

NORMATIVIDAD

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 9 de 1979.
- Resolución 2400 de 1979.
- Decreto 614 de 1984.
- Resolución 2013 de 1986.
- Resolución 1016 de 1989.
- Ley 55 de 1993.
- Decreto 1295 de 1994.
- Decreto 1973 de 1995.
- Decreto 1607 de 2002.
- Decreto 1609 de 2002.
- Resolución 1164 de 2002.
- Resolución 1401 de 2007.
- Resolución 2346 de 2007.
- Resolución 1918 de 2009.
- Ley 1562 de 2012.
- Resolución 1409 de 2012.
- Decreto 723 de 2013.
- Decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6.
- Resolución 256 de 2014.
- Resolución 0312 de 2019.
- GTC 45 de 2012.
- NTC 4114 Seguridad Industrial- Realización Inspecciones Planeadas.
- NTC 3701.

Sede Principal

PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA VIGENCIA 2025

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política SIG.
- Objetivo SG SST
- Presupuesto
- Medicina Preventiva y del trabajo
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

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

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

Sede Principal

CICLO PHVA	TEMA
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas. • Roles y responsabilidades. • Descripción sociodemográfica. • Recursos. • Matriz legal. • Plan de trabajo anual. • COPASST. • Capacitación en SST. • Documentación. • Conservación de los documentos. • Comunicación. • 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 de los pasos 1 al 8, según criterios de la res.40595 de 2022: <p>Paso 1. Líder del diseño e implementación del PESV.</p> <p>Paso 2. Comité de seguridad vial.</p> <p>Paso 3. Política de Seguridad Vial de la Organización.</p> <p>Paso 4. Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo</p> <p>Paso 5. Diagnóstico</p> <p>Paso 6. Caracterización, evaluación y control de riesgos.</p>

Sede Principal

	<p>Paso 7. Objetivos y metas del PESV</p> <p>Paso 8. Programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño.</p>
<p>HACER</p>	<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. • Diseño e implementación de los pasos 9 al 19, según criterios de la res.40595 de 2022: <p>Paso 9. Plan anual de trabajo</p> <p>Paso 10. Competencia y plan anual de formación</p> <p>Paso 11. Responsabilidad y comportamiento seguro</p> <p>Paso 12. Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales</p> <p>Paso 13. Investigación interna de siniestros viales</p>

Sede Principal

	<p>Paso 14. Vías seguras administradas por la organización</p> <p>Paso 15. Planificación de desplazamientos laborales</p> <p>Paso 16. Inspección de vehículos y equipos</p> <p>Paso 17. Mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos</p> <p>Paso 18. Gestión del cambio y gestión de contratistas</p> <p>Paso 19. Archivo y retención documental</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Diseño e implementación de los pasos 20 al 22, según criterios de la res.40595 de 2022: <p>Paso 20. Indicadores y reporte de autogestión PESV</p> <p>Paso 21. Registro y análisis estadístico de siniestros viales</p> <p>Paso 22. Auditoria anual</p>
<p>ACTUAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas. • Mejora continua. • Diseño e implementación de los pasos 23 al 24, según criterios de la res.40595 de 2022 • Paso 23. Mejora continua, acciones preventivas y correctivas (aplica para todos los niveles) <p>Paso 24. Mecanismos de comunicación y participación</p>

OBLIGACIONES

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.

RESPONSABLES

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas dentro de los roles y responsabilidades del SG-SST.

RECURSOS

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios 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 con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Institución, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- a. **Recurso humano.** Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Profesional de Gestión Humana - Responsable Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Miembros del COPASST.
 - Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
 - Miembros de la Brigada de emergencia.
 - Administradora de Riesgos Laborales (ARL POSITIVA).
- b. **Recurso Técnico.** Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. **Financiero.** Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la Institución son solicitados de acuerdo a las funciones y competencias de los grupos y dependencias de la CAM de la siguiente forma:

La profesional de Gestión Humana coordina con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la Subdirección Administrativa y financiera de la Corporación los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, adquisición de Elementos de Protección Personal y de bioseguridad, recarga y mantenimiento de equipos de emergencia, dotación de seguridad industrial y evaluación de riesgo psicosocial, inspecciones de seguridad, orden y aseo, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente se tramitaran los requerimientos de mantenimiento de la infraestructura física, y de los equipos a su cargo, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas y roedores.

Adicionalmente el profesional de gestión Humana con el apoyo de la profesional responsable del SG-SST a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las sedes de la Corporación.

Asimismo, la profesional responsable del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo a la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras

Sede Principal

según sus funciones y competencias.

Los recursos para el plan de trabajo anual del SGSST están incluidos dentro del Plan de gestión establecido por la Administración para el cuatreno, de los cuales se realiza la respectiva segregación e inclusión al Plan d y al Plan Operativo Anual (POAI), con la finalidad de dar cumplimiento a las actividades establecidas.

INDICADORES Y METAS

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran en la Matriz de Indicadores y objetivos del SG SST, y permiten medir el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAM.

COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas, pasantes y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través del procedimiento de comunicaciones internas, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará vía Intranet y pagina web corporativa.

ANEXOS

F-CAM-303 PLAN ANUAL DE TRABAJO

T-CAM-113 CRONOGRAMA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN SG SST

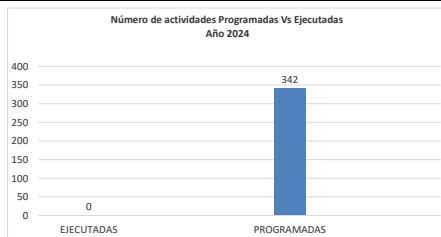
Sede Principal

OBJETIVOS	METAS	DOCUMENTACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	MES																				
						ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEN	OCTUBR	NOVIEM	DICIEME									
PLAN DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS																										
Definir procedimientos claros, precisos y únicos que junto con los planes de acción, permitan dar una respuesta oportuna ante cualquier amenaza que ponga en riesgo a los colaboradores y demás personas involucradas que se encuentren en las instalaciones de la empresa.	Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencia *1 simulacro anual *Brigadistas capacitados. *Colaboradores sensibilizados	Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencia	Actualización del Plan de Emergencias y Matriz de Vulnerabilidad.	Asesoría ARL / Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal				P														P			
			Registro mantenimiento de hoja de vida de extintores	Asesoría ARL / Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal					P																
			Primeros Auxilios , Uso del tensiometro y elementos de emergencia y extintores	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal											P										
			Socialización del Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencia y	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal												P									
			Establecimiento de Roles y Responsabilidades en Emergencias	Responsable seguridad y salud en el trabajo y brigadistas	Ver plan presupuestal																				P	
			Fortalecer las habilidades de reacción en riesgo Publico	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo / ARL	Ver plan presupuestal												P									
			Gestión de Inventarios y Reposición de Elementos del Botiquín de Primeros Auxilio	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan Presupuestal					P																
			Actualización y elaboración de rutas de evacuacion de senderos y sedes.	Responsable SG SST/ARL	Ver plan de presupuesto						P															
Capacitación a brigadistas (Control de Incendios, Primeros Auxilios, Evacuación y Rescate)	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																				P				
Realizar simulacro		Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																			P				
INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO																										
Reportar e investigar incidentes y accidentes de trabajo, por medio de la implementación de medidas y actividades que permitan la eliminación de las causas con el fin de evitar la repetición del mismo evento o de hechos similares.	Investigar el 100% de los accidentes e incidentes de trabajo que ocurran, de acuerdo a lo estipulado en el procedimiento para el reporte e investigación de incidentes y accidentes de	Procedimiento para el reporte e Investigación de Accidentes de Trabajo.	Seguimiento , Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes y planes de acción.	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST COPASST	Ver plan presupuestal		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P				
			Taller en prevencion de caída al mismo nivel y distinto nivel	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal										P											
			Reportar información para los indicadores de Accidentalidad	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																										
Prevenir y disminuir la ocurrencia de enfermedades laborales y/o enfermedades de origen común que puedan verse agravadas por la exposición a los peligros ocupacionales contribuyendo a la calidad de vida laboral y extralaboral de todos los trabajadores.	Conocer las condiciones de salud y establecer la aptitud física y mental del 100% los trabajadores.	Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo	Realizar contratación y programación de Exámenes médicos ocupacionales.	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal		P																			
			Evaluacion Medica periodica	Profesional de Gestion Humana y seguridad y salud en el trabajo	Ver plan presupuestal																		P			
			Verificación y Realizar exámenes médicos ocupacionales (ingreso, egreso, periódicos, postincapacidad, valoraciones ,Brigadistas)(funcionarios) Memorando	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST Medico Eps Salud Ocupacional	Ver plan presupuestal		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
			Revisar Informe de Diagnóstico de Salud de los EMO Periódicos y Ejecución de sus recomendaciones.	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST Medico Eps Salud Ocupacional	Ver plan presupuestal		P																	P		
			Control de vigencia de exámenes medicos y esquema de vacunacion	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal		P		P		P					P								P		P
			Revisar de Conceptos médicos de Aptitud Laboral.	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST Medico Eps Salud Ocupacional	Ver plan presupuestal																			P		
			Seguimiento de casos especiales de trabajadores	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST Medico Eps Salud Ocupacional	Ver plan presupuestal		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	

OBJETIVOS	METAS	DOCUMENTACION	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	PERIODO																			
						ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEN	OCTUBR	NOVIEM	DICIEME								
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN						P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				
Promover la salud y prevenir la enfermedad en los trabajadores.	Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades de PyP relacionadas con las cinco (5) causas principales de ausentismo por enfermedad y las condiciones de salud de los servidores..	Formato Ausentismo, Informe de condiciones de Salud y Programas de Vigilancia Epidemiológica s D.M.E, Psicosocial y CaC83; C86; rdiio vascular, Programa Visual ..	Seguimiento y Ejecucion de los Programas de Vigilancia Epidemiológica Prevención de D.M.E-O, PROGRAMA VISUAL	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST / ARL	Ver plan presupuestal			p		p		p		p		p		p		p					
			Seguimiento y Ejecucion de los Programas de Vigilancia Epidemiológica Prevención de D.M.E-O, PROGRAMA CARDIOVASCULAR					p		p		p		p		p		p		p		p			
			Seguimiento y Ejecucion de los Programas de Vigilancia Epidemiológica Prevención de D.M.E-O, PROGRAMA OSTEOMUSCULAR					p		p		p		p		p		p		p		p		p	
			Seguimiento y Ejecucion de los Programas de Vigilancia Epidemiológica Prevención de D.M.E- PSICOSOCIA					p		p		p		p		p		p		p		p		p	
	Registro de asistencia	SGT-SST	Actualización del Programa de Vigilancia Epidemiológica					p																	
CONDICIONES EPIDEMIOLOGICAS PARA LA PREVENCIÓN OSTEOMUSCULAR																									
Identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de la exposición a Peligro Biomecánico en los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control y desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores.	Desarrollar actividades de Intervención que prevengan Desórdenes Osteomusculares al 100% de los trabajadores.	Programa Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Osteomusculares .	Aplicación de encuesta de sintomatología osteomuscular y informe de encuesta.	Asesoría ARL / Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																p				
			Capacitar al personal en manipulación de cargas y prevención del dolor de espalda MMII Y MMSS	Asesoría ARL / Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																		p		
			Capacitación sobre enfermedades osteomusculares	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Capacitar al personal en higiene postural en la vida cotidiana y laboral y uso de videoterminals	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Actualización del profesograma	Asesoría ARL / Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Inspeccion de puestos de trabajo para evitar riesgos osteomusculares	Responsable SG-SST / ARL	Ver plan presupuestal																				p
			Pausas Activas /Masajes mecanicos /Rumba aerobicas, Ejercicios de Estiramiento y Movilidad	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																				p
																						p			
CONDICIONES EPIDEMIOLOGICAS PARA LA PREVENCIÓN ESTILO DE VIDA CARDIOVASCULAR																									
Fomentar hábitos de vida y de trabajo saludable a los trabajadores de la empresa CAM - CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades del Sistema Cardiovascular.	Intervención brinda cubrimiento a los trabajadores que laboran en el área Administrativa y Operativa de CAM - CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA., que se encuentran expuestos a factores de riesgo y que comprometen la salud del Sistema Cardiovascular.	Programa Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Estilo de vida cardiovascular	Revisión y actualización del Programa - Divulgación del Programa PVE.	Responsable SG-SST	Ver plan presupuestal																p				
			Capacitación de las enfermedades cardiovasculares, puntualmente en factores de riesgo y como se genera, (población obesidad y sedentismo.)	Asesoría ARL/Responsable de SG-SST	Ver plan Presupuestal																		p		
			Incentivos para Adoptar Estilos de Vida Saludables y Charla con Nutricionista o hábitos alimenticios.	Responsable Talento Humano y Seguridad y salud en el trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Tamizaje de glucometría	Responsable SG-SST	Ver plan Presupuestal																			p	
			Realización de Tamizaje y monitoreo cardiovascular peso tension arterial y indice de masa muscular.	Responsable SG-SST	Ver plan Presupuestal																			p	
																						p			
PVE CONSERVACION VISUAL																									
Prevenir la ocurrencia de enfermedades visuales o su progresión por exposición física y sus potenciales efectos sobre la salud visual de los trabajadores, estableciendo actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial.	Orientar y facilitar mecanismos de intervención que permitan el seguimiento de la población con algún tipo de compromiso del sistema visual, de igual forma generar herramientas de intervención frente a los factores de riesgo a los que se encuentra expuesta la población.	Programa de conservación Visual	Capacitación en Prevención de enfermedades y lesiones visuales	Asesoría ARL / EPS Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																p				
			Taller de conservación visual	Seguridad y Salud en el trabajo	Ver plan presupuestal																		p		
			Pausa activa Visuales / ergonomia visual	Asesoría ARL / EPS Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Divulgación del Programa PVE	Asesoría ARL / EPS Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Asesoría Personalizada en Salud Ocular	Seguridad y Salud en el trabajo	Ver plan presupuestal																			p	
			Realización de Tamizaje Visual	Seguridad y Salud en el trabajo	Ver plan presupuestal																			p	

OBJETIVOS	METAS	DOCUMENTACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	PERIODO													
						ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
PSICOSOCIAL (INTERVENCIONES GRUPALES E INDIVIDUALES)																			
Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial presentes en la Corporación Regional Del Alto Magdalena CAM; adicionalmente identificar los factores protectores frente a los riesgos, con el fin de promover acciones de prevención y promoción que permitan el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.	Intervención brinda cubrimiento a los trabajadores que laboran en el área Administrativa y Operativa de CAM - CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA., que se encuentran expuestos a factores de riesgo y que comprometan al programa PVE PSICOSOCIAL	Programa PVE PSICOSOCIAL	La salud mental y su estigma en el mundo laboral Intralaboral	Psicologa	ver plan presupuestal			p											
			Las enfermedades mentales y su relación con el trabajo.	Psicologa	ver plan presupuestal				p										
			¿ Cómo comunicarnos de manera consciente a nivel emocional?	Psicologa	ver plan presupuestal					p									
			El cuidado de las emociones a través del pensamiento.	Psicologa	ver plan presupuestal						p								
			El mindfulness y su aporte a la reducción del estrés.	Psicologa	ver plan presupuestal							p							
			Técnicas de atención plena para aumentar la concentración.	Psicologa	ver plan presupuestal								p						
			Desarrollo de habilidades para enfrentar retos.	Psicologa	ver plan presupuestal									p					
			Desarrollo de inteligencia emocional.	Psicologa	ver plan presupuestal											p			
			Construcción de hábitos fuera del trabajo.	Psicologa	ver plan presupuestal												p		
			Construcción y desarrollo de redes de apoyo	Psicologa	ver plan presupuestal													p	
Crianza respetuosa.	Psicologa	ver plan presupuestal														p			
PREVENCION DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS																			
Establecer directrices para prevenir y controlar el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en la población	Colaboradores sensibilizados	Programa de Prevención de Consumo de Alcohol.	Realizar sensibilizaciones en Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas.	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal								p						
MEJORAMIENTO Y AUDITORIA																			
Conocer y evaluar el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asegurando su cumplimiento y los recursos para su implementación, efectividad y mejora continua.	Realizar por lo menos una Revisión por la Dirección	Procedimientos , actas de revisión por la Dirección	Hacer acompañamiento al proceso de la rendición de cuentas, revisión al SG-SST, suministrando información veraz y oportuna durante el proceso. Enviar plan de acción derivado de la revisión al SG-SST. Presentar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el informe de resultados del SG-SST y resultados de la Revisión por la Alta Dirección.	Responsable SGSST	Ver plan presupuestal				p							p			
Proporcionar información objetiva de los logros alcanzados, así como las dificultades encontradas de manera que sean soportadas en evidencias claras en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Realizar una auditoria al año	Programa de Auditoria	Selección de auditor (s) Planificación de auditoria Informe de Auditoria	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal												p		
PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV																			
			Revisión y actualización etapa planificación y diagnóstico de PESV	ARL Responsable SG SST	Ver plan presupuestal				p										
			Seguimiento de encuesta de seguridad vial	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal		p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p		
			Actualización del análisis de las rutas en municipio	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal		p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	
			Actualización al curso de manejo defensivo	Responsable Talento Humano y Seguridad y salud en el trabajo	Ver plan presupuestal													p	
			Vehiculos y velocidad segura	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal				p										
			Comportamiento seguros	Responsable SG SST	Ver plan presupuestal							p							

OBJETIVOS	METAS	DOCUMENTACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHAS DESTACADAS A LA SENSIBILIZACION DE LA SALUD																					
						ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEN	OCTUBR	NOVIEM	DICIEM										
						p	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				
Proporcionar información de las fechas importantes del calendario de la organización mundial de la salud para Prevenir posibles consecuencias de salud y mejorar en forma continua las Condiciones de trabajo; con el fin de crear y desarrollar hábitos y rutinas seguras.	Actividades de Intervencion relacionada con la salud	Registro de asistencia	capacitación Día mundial de la salud	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial del Sueño	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día mundial sin tabaco	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional de Gestion Humana Responsable SG-SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Internacional de la Lucha Contra el Cáncer de Mama	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día mundial de la Epilepsia	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día mundial de la hipertension	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Dian mundial de la Vision	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial de la Salud Mental	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial del Alzheimer	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial de la Hepatitis	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial de la Alimentación	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
			Día Mundial del Corazón	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																						
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																									
Día Mundial de la Higiene de Manos	Profesional de Gestion Humana Responsable SG SST	Ver plan presupuestal																									
MESES						ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB										
EJECUTADAS		PROGRAMADAS		Total Programados		1	33	37	25	27	37	22	32	44	32	19	33										
0		342		Total Ejecutado																							
				% Ejecucion Mensual del Plan de Trabajo			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%										
0%				% Cumplimiento Meta en el Mes			80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%										



FIRMA EMPLEADOR

Jose D. Verbaan
FIRMA RESPONSABLE GESTION HUMANA

FIRMA RESPONSABLE SG SST

Nota 1: El plan de seguridad y salud en el trabajo se realizó teniendo en cuenta la normatividad aplicable en materia de SST, las necesidades de la empresa y sus trabajadores y la evaluación inicial establecida en el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015 que trata de la evaluación inicial del SGSST.
Nota: Según el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, respónsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**RESOLUCION No. 181 DE 2025
(31 de enero de 2025)**

“POR LA CUAL SE ADOPTAN Y SE APRUEBA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025”

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena, en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y determina la obligatoriedad de publicar los planes institucionales y estratégicos en la página web de cada entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año, incluyendo en el numeral 5) el Plan Estratégico de Talento Humano.

El Decreto 1083 de 2015, Título 9 en sus artículos 2.2.9.1 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales, 2.2.9.2 ...*la finalidad de los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia...*; que compila el Decreto 1227 de 2005.

Que, en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto Ley 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional, los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano.

Que el Decreto 1499 de 2017 actualizó el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del que trata el Título 22 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de gestión debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo y siendo la dimensión de Talento Humano parte fundamental de este modelo, se debe adelantar la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad.

Que en virtud de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los siguientes planes deben formar parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM para la vigencia 2025:

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos P
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Sede Principal

Que la Ley 1960 de 2019 en su Artículo 3 indica que el Literal g) del Artículo 6, del Decreto Ley 1567 de 1998 quedara así: g) Profesionalización del Servidor público, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si es presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa”.

Que, para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta, se realizó internamente el diagnóstico a través del cual se identificaron las necesidades de capacitación para la presente vigencia y se elaboró el Plan Institucional de Capacitación.

Que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, *..la Comisión de personal participara en la elaboración de los planes de capacitación y estímulos y en su seguimiento...*, para lo cual se presentó el Plan Estratégico de Talento humano PETH para la vigencia 2025 en sesión del 30 de enero de 2025.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el precitado sistema tiene las siguientes finalidades:

“Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

“Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión en las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados”.

“Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades”.

“Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados”

El sistema de estímulos está compuesto por los planes, entendidos como la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estarán consignadas en sus respectivas programaciones y en estas se incluirá en forma articulada los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el propósito de garantizar su efectivo cumplimiento.

Que los planes de incentivos para los empleados se orientaran a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Que acorde con lo establecido en el Artículo 30 del Decreto nacional 1567 de 1998, para reconocerse el desempeño a niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no

Sede Principal

pecuniarios y tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, así como los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles: profesional, técnico y asistencial.

Que el parágrafo 3 del Artículo 33 del citado Decreto consagra que los incentivos no pecuniarios y que no estén regulados por disposiciones especiales, deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos.

Que atendiendo al Artículo 35 del Decreto mencionado, los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

Que de acuerdo con el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 del 2015 es obligación del empleador adoptar el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo en el cual "*Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales*".

Que, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Que el Decreto Nacional 1227 de 2005, en su artículo 77 y reafirmado en el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 ordena que el jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. Que dicho plan se elaborara de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución política y la Ley.

Que, teniendo en cuenta lo señalado en las normas antes transcritas, la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Subproceso Talento Humano, con la participación de los Servidores públicos de la Corporación autónoma Regional del alto Magdalena – CAM, y atendiendo las orientaciones metodológicas correspondientes en cada caso, realizó el diagnóstico y planteamiento de los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano, los cuales fueron aprobados en reunión de Comisión de Personal, el día 30 de enero de 2025.

Que, por lo anterior, se hace necesario adoptar en la Corporación autónoma Regional del alto Magdalena – CAM el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, bajo el marco de la adopción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) previsto en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano de la de la Corporación autónoma Regional del alto Magdalena – CAM.

En mérito de lo expuesto,

Sede Principal

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) vigencia 2025, para los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM, aprobado por la Comisión de Personal el 30 de enero de 2025.

PARAGRAFO PRIMERO: Hacen parte integral del presente acto administrativo:

- Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)
- Plan Institucional de Capacitación y su cronograma de actividades.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de actividades.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma de actividades
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

PARÁGRAFO SEGUNDO. – La formulación e implementación de todos los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normativa vigente para cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones o evaluaciones efectuadas, entre otros.

ARTÍCULO SEGUNDO. - La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación.

Dada en Neiva, a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2025.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO
CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO
Director General

Digitally signed by CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO
DN: street=CR 1 60 79, 2.5.4.13=FP GSE CL 77 7 44 OF 701, cn=CAMILO
AGUDELO PERDOMO, serialNumber=12209030, st=HUILA,
ln=NEIVA, email=cagudelo@cam.gov.co, c=CO, title=DIRECTOR GENERAL
Código 015 Grado 20, ou=CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL
ALTO MAGDALENA CAM, 1.3.6.1.4.1.4710.1.3.2=800255580, name=C.,
ou=DIRECCIÓN GENERAL

Revisó: Vitelio Barrera Álvarez - Subdirector Administrativo y Financiero
Revisado: Comisión de Personal – Reunión Ordinaria 30/01/2025 *José D. Velázquez*
Proyectó: Profesional Universitario con funciones de Gestión Humana

Sede Principal