



# PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024

**JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL**

Secretaría General-Grupo de Talento Humano



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
<b>3. ALCANCE</b> .....	4
<b>4. MARCO NORMATIVO</b> .....	5
<b>5. RESPONSABLES</b> .....	7
<b>6. POLÍTICAS</b> .....	7
<b>7. DEFINICIONES</b> .....	9
<b>8. DESARROLLO DEL PLAN</b> .....	10
8.1 DIAGNÓSTICO .....	10
<b>9. PLAN DE TRABAJO</b> .....	18
9.1. EJES FUNDAMENTALES.....	18
<b>10. PRESUPUESTO</b> .....	24
10.1. REINVERSIÓN ARL.....	25
<b>11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN</b> .....	25
12.1 Indicadores de resultado Plan de Trabajo Anual 2024: .....	25
<b>Indicador</b> .....	25
<b>Fórmula</b> .....	25
<b>Frecuencia</b> .....	25
<b>ANEXOS</b> .....	26

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación establecido en el artículo 2.2.4.6.8, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, definido en el artículo 2.2.4.6.4 de este mismo decreto y base para la definición del cronograma de actividades, metas, responsabilidades y recursos del sistema en cada anualidad, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

En relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) este plan se estructura con el propósito de contribuir al cuidado de los funcionarios de la Justicia Penal Militar y Policial y se convierte en una herramienta que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos.

La Justicia Penal Militar y Policial formula su Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, como uno de los componentes del Plan Estratégico del Talento Humano, en el marco de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Conforme a la política se plantean diferentes actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales aplicando la metodología del ciclo PHVA; lo anterior, con el propósito de cumplir los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorar la calidad de vida de los funcionarios y empleados de la Justicia Penal Militar Y Policial y desarrollar los procesos e interacciones del SG-SST.

De igual forma es importante resaltar que la responsabilidad de la ejecución efectiva del SG-SST es de todos los servidores de la Entidad, quienes con su compromiso y autocuidado ayudan a prevenir los riesgos laborales, los accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y el desarrollo de enfermedades laborales.

## 2.OBJETIVO GENERAL

Establecer e implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el diseño de estrategias que permitan el cumplimiento de la normativa vigente, el control de los riesgos, el desarrollo de actividades de promoción y prevención y la mejora continua, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro para los funcionarios, empleados, personal de apoyo y contratistas que se vinculan con la Justicia Penal Militar y Policial.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles para mitigar la accidentalidad de los funcionarios, empleados y contratistas vinculados a la Justicia Penal Militar y Policial.
- Prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables.
- Cumplir la normativa nacional vigente en materia de riesgos laborales y de otra índole en la Justicia Penal Militar y Policial.
- Proteger la seguridad y salud de todos los servidores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 3.ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo está dirigido a todas las dependencias, servidores y contratistas ubicados en el territorio nacional, se realizan evaluaciones al inicio y al final del periodo, buscando siempre fomentar ambientes de trabajo seguros, estilos de vida saludables, identificando riesgos, promocionando actividades de salud, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación; todo ello a través de la efectiva participación de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial.

## 4. MARCO NORMATIVO

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia	Capítulo 3	1991	<p>Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.</p> <p>Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.</p> <p>Artículo 79. Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo.</p>
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto	52	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Capítulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto	1507	2014	Por el cual se expide el manual único para calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.
Decreto	1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto	1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Decreto	614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución	2764	2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución	40595	2022	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial y se dictan otras disposiciones.
Resolución	89	2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
Resolución	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución	2404	2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución	652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución	2646	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.
Resolución	1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución	2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Circular	0082	2022	Registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SGSST.

## 5. RESPONSABLES

La Justicia Penal Militar y Policial ha definido y asignado las responsabilidades específicas en SG-SST<sup>1</sup>, en los siguientes niveles:

- Director Ejecutivo
- Alta Dirección
- Secretaría General - Grupo de Talento Humano
- Secretaría General - Grupo Administrativo
- Responsable del diseño e implementación del SG-SST
- Funcionarios y contratistas
- COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de Emergencias

## 6. POLÍTICAS<sup>2</sup>

Desde la alta dirección existe el compromiso de implementar y mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión, articulando los procesos entre las políticas y el desempeño de MIPG, cumpliendo los requisitos de los modelos referenciales y demás normas que le sean aplicables, que influyan en el logro de los objetivos institucionales, la protección del medio ambiente, la seguridad de la información, la salud y el bienestar integral de los colaboradores, operando con procesos eficaces y eficientes, enfocados a generar el impacto esperado y la satisfacción de todos sus grupos de valor e interés; para lo cual se adoptó una Política integrada de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, en la que se generan los siguientes compromisos:

<sup>1</sup> Fuente: Roles, responsabilidades y autoridades en la entidad con respecto al SG-SST

<sup>2</sup> Fuente: [https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2022-12/Manual\\_del\\_Sistema\\_Integrado\\_Version\\_1.pdf](https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2022-12/Manual_del_Sistema_Integrado_Version_1.pdf)

- Responsabilidad y compromiso de la alta dirección en el liderazgo del SIG, destinando los recursos económicos, físicos y la disposición del talento humano para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Cumplir los requisitos legales vigentes y los asumidos voluntariamente por la entidad, en materia de calidad, gestión ambiental, gestión de seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo.
- Proteger la seguridad y salud de los colaboradores mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, implementación de planes y programas de promoción y prevención y la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Crear cultura de prevención para que los colaboradores participen activamente en la identificación de los peligros que se presenten en su lugar de trabajo o en su actividad laboral y definir los controles necesarios.
- Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales y otros requisitos.
- Gestionar preventivamente los riesgos mediante la identificación, análisis y el tratamiento para actuar frente a los factores o amenazas que puede enfrentar la Justicia Penal Militar y Policial y por ende es de vital importancia que sus funcionarios adopten un pensamiento proactivo hacia la prevención.
- Promover acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y las familias de estos.
- Promover la mejora continua en la organización a fin de optimizar y contribuir al desempeño del Sistema Integrado de Gestión garantizando la integración de sus elementos con otros sistemas.
- Promover la protección y conservación del medio ambiente, mediante la prevención de la contaminación, cumplimiento de los compromisos ambientales y gestión de los aspectos e impactos ambientales relacionados a la gestión institucional.
- Cumplir la Política de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>3</sup>, conforme al Decreto 1072 de 2015.
- Promover la consulta y participación de los trabajadores en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aumentar de manera progresiva la calidad, la competitividad y el posicionamiento de la Justicia Penal Militar y Policial, incrementando el valor de las partes interesadas y la eficiencia en el uso de los recursos, en un entorno cambiante.

---

<sup>3</sup> Fuente: <https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2022-06/PoliticadelSGSSTV1.pdf>

Adicionalmente, la entidad cuenta con políticas de temas específicos, las cuales de alguna manera soportan el sistema integrado de gestión. Estas podrán ser consultadas en: <https://www.justiciamilitar.gov.co/politicas-lineamientos-y-manuales>

## 7. DEFINICIONES

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015:

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

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012:

- **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.

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.

- **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 será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

## SIGLAS

- PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.
- SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- SST: Seguridad y Salud en el Trabajo
- RETIE: Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas.
- PESV: Programa Estratégico de Seguridad Vial.

## 8. DESARROLLO DEL PLAN

### 8.1 DIAGNÓSTICO

En virtud de la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, el 18 de enero de 2023, se realizó la evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando como resultado un 71,25%. (anexo 1).

Por otra parte, con el fin de dar cumplimiento a la Circular 0093 de 2023, la cual indica "(...) *por lo anterior, todas las empresas y entidades destinatarias de la presente circular deberán registrar la autoevaluación correspondiente al año 2023 en la aplicación disponible en <https://sgrl.mintrabajo.gov.co>, dentro de los periodos que se relacionan a continuación: Entre el 18 y el 29 de diciembre de 2023 y Entre el 01 de febrero y el 29 de marzo de 2024*", en el mes de febrero

se realizó el reporte de los resultados de la autoevaluación en la plataforma dispuesta para tal fin por el Ministerio de Trabajo.

La evaluación se realizó validando el ciclo de PHVA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluado el pasado 18 de enero de 2024, con el apoyo de la ARL y las diferentes áreas, teniendo en cuenta el resultado de esta evaluación obtuvimos los siguientes resultados en cada fase:

P.H.V.A.			
Planear	Hacer	Verificar	Actuar
68%	84%	25%	25%

#### ▪ **PLANEAR (68%)**

Se evidenció la necesidad de revisar y aprobar los documentos que hacen parte del diseño del SG-SST, ya que se convierten en la ruta de ejecución de las actividades propias del sistema.

Es importante para la vigencia 2024 realizar un programa que permita hacer seguimiento a la ejecución de las capacitaciones brindadas a los funcionarios y contratistas en relación con el cuidado personal.

En cuanto a la inducción y reinducción es importante notificar a los funcionarios y contratistas la obligatoriedad de cumplir con estos requisitos y presentar la correspondiente evaluación.

Con ocasión de los hallazgos se incluyen en este plan las actividades de mejora.

#### ▪ **HACER (84%)**

De acuerdo con los requisitos establecidos por la norma de SG-SST, se cumplió en un 84%, esto en procura de brindar a los servidores públicos de la Justicia Penal Militar y Policial el cuidado y protección de la salud.

Para la presente vigencia se debe solicitar a la IPS, encargada de los exámenes médicos ocupacionales, el informe de diagnóstico de las condiciones de salud de los funcionarios, a más tardar la última semana de diciembre.

En este mismo sentido, es necesario hacer seguimiento a las áreas en las cuales se hicieron observaciones, para proceder con las mejoras correspondientes.

#### ▪ **VERIFICAR (25%)**

En este componente es indispensable que se realicen las auditorías internas y externas, por lo menos una vez al año, lo que permitirá realizar las acciones de mejora dentro de la vigencia y dar cumplimiento al requisito establecido.

▪ **ACTUAR (25%)**

Teniendo en cuenta el incumplimiento en el proceso de auditorías, no se reportaron hallazgos para realizar las correspondientes acciones de mejora.

Para la vigencia 2024 se incluyó una auditoría interna para el primer semestre y una auditoría externa en el segundo

A continuación, se presenta el registro de la evaluación:

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE			
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica	
					Justifica	No Justifica
I. PLANEAR	Recursos Financieros, Técnicos, Humanos y de otra índole para coordinar y desarrollar el SG SST 4 %	1.1.1 Responsable del SG SST	X			
		1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	X			
		1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	X			
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	X			
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial			X	
		1.1.6 Conformación del COPASST	X			
		1.1.7 Capacitación del COPASST	X			
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia	X			
		Capacitación en SG SST 6 %	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P		X	

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE			
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica	
					Justifica	No Justifica
GESTIÓN INTEGRAL DEL SG SST (15 %)		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P		X		
		1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	X			
	Política del SG SST - 1 %	2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al COPASST	X			
	Objetivos del SG SST - 1%	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST	X			
	Evaluación inicial del SG SST - 1%	2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	X			
	Plan de Trabajo - 2 %	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	X			
	Conservación de la documentación - 2 %	2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	X			
	Rendición de cuentas - 1%	2.6.1 Rendición sobre el desempeño		X		
	Normatividad Vigente y Aplicable del SG SST - 2%	2.7.1 Matriz Legal	X			
	Comunicación - 1 %	2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	X			

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE			
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica	
					Justifica	No Justifica
	Adquisiciones - 1 %	2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST		X		
	Contratación. 2 %	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista		X		
	Gestión del Cambio - 1%	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	X			
<b>II. HACER</b>	<b>GESTIÓN DE LA SALUD (20 %)</b>	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud		X		
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	X			
		3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo	X			
		3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales - Peligros-Periodicidad-Comunicación al Trabajador	X			
		3.1.5 Custodia de Historias Clínica	X			
		3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales	X			
		3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)	X			

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE			
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica	
					Justifica	No Justifica
		3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura	X			
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		X		
	Registro, Reporte e Investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales 5%	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	X			
		3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	X			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales		X		
	Mecanismo de Vigilancia de las Condiciones de Salud de los Trabajadores 6%	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	X			
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	X			
		3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidente de Trabajo	X			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	X			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	X			
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	X			

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE			
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica	
					Justifica	No Justifica
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.  15 %	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos		X		
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización	X			
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	X			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	X			
	Medidas de prevención y control para intervenir los riesgos / peligros	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados		X		
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	X			
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	X			
		4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	X			

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE				
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica		
					Justifica	No Justifica	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	X				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas	X				
		Plan de Prevención, Preparación ante Emergencias 10%	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	X			
			5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada	X			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo con las condiciones de la empresa	X				
		6,1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año		X			
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección resultados de la auditoría		X			
		6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST		X			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO	Acciones Preventivas y Correctivas con base en los resultados del SG SST	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST		X		

CICLO PHVA	Estándar	Ítem de Estándar	PUNTAJE POSIBLE			
			Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica	
					Justifica	No Justifica
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección		X		
		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	X			
		7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL		X		
<b>TOTALES</b>		<b>ok</b>	<b>Puntaje Obtenido</b>		<b>71,25</b>	

Teniendo en cuenta este resultado, se formula un plan de mejoramiento (anexo 2) el cual deberá ser enviado al Ministerio de trabajo y la ARL Positiva. Este sirve como insumo para la construcción del Plan de Trabajo Anual del SG-SST 2024 de la Justicia Penal Militar y Policial (anexo 3).

## 9. PLAN DE TRABAJO

### 9.1. EJES FUNDAMENTALES

Los ejes fundamentales garantizan el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocados a los funcionarios y contratistas de la Justicia Penal Militar y Policial, de esta manera reafirmamos el compromiso de la alta dirección de la Justicia Penal Militar y Policial con la salud, el bienestar y la seguridad de todos los servidores, alineados con la ruta de la felicidad.

En el siguiente cuadro se registran las actividades transversales del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, que se relacionan con el SG – SST.

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
Ruta de la Felicidad	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Realizar los exámenes ocupacionales, para identificar la población con factores de riesgo y así desarrollar acciones de control y prevención.	Plan de trabajo anual de Seguridad y salud en el trabajo
			Seguimiento a servidores con enfermedades y accidentes laborales.	
			Realizar y socializar la política de riesgo Psicosocial.	
			Desarrollar el programa de pausas activas.	
			Elaborar e implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica. (visual y auditivo)	
			Realizar y socializar la política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas e incluir en las inducciones.	Seguridad y salud en el trabajo y PIC
Ruta de la Felicidad	Ambiente de trabajo seguro	Entorno laboral seguro	Actualizar matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles.	Seguridad y salud en el trabajo y bienestar social e incentivos
			Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.	Bienestar social e incentivos
			Definir lineamientos frente a actividades de alto riesgo (alturas, espacios confinados y manejo de sustancias químicas, PESV).	Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.
			Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico y/o ergonómico.	
			Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones (según el riesgo).	
			Socialización y aplicación de plan de prevención y	Seguridad y salud en el trabajo y PIC

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			preparación y respuesta ante emergencias incluir dentro de la inducción.	
			Jornadas de promoción y prevención en salud (talleres, charlas y publicaciones de tips saludables)	Seguridad y salud en el trabajo y bienestar social e incentivos

De acuerdo con las actividades registradas en los ejes, se planean las actividades específicas de acuerdo con cada objetivo planteado para el adecuado desarrollo del SG – SST de la Justicia Penal Militar y Policial.

**OBJETIVO 1:** Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles para mitigar la accidentalidad de los funcionarios, empleados y contratistas vinculados a la Justicia Penal Militar y Policial.

ACTIVIDADES OBJETIVO 1 - META 80%	RESPONSABLE	MES DE EJECUCIÓN
Diseño y aprobación de un instructivo para la identificación de peligros y valoración de riesgos.	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Abril y noviembre
Realizar encuesta para la identificación de peligros.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Septiembre
Actualizar matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles.	ARL Y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Noviembre
Socialización y aplicación de plan de prevención y preparación y respuesta ante emergencias incluir dentro de inducción.	ARL, Grupo Talento Humano de la Secretaría General y Grupo de Comunicaciones	Octubre
Aprobación del programa en la que se establece selección, compra, frecuencia de entrega y disposición final de EPI a los servidores.	Alta Dirección	Mayo

<b>ACTIVIDADES OBJETIVO 1 - META 80%</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MES DE EJECUCIÓN</b>
Revisar y aprobar procedimientos (investigación de accidente e incidentes, identificación de peligros y riesgos, manual de sistema integrado de gestión, aprobar instructivo de inspecciones)	Alta Dirección	Marzo
Revisión y aprobación de guía de criterios en SST para para exigir a proveedores y contratistas.	Alta Dirección	Abril
Capacitación a supervisores para la apropiación de la guía.	Grupo Talento Humano	julio
Mesa de trabajo con Grupo Administrativo para definir lineamientos frente a actividades de alto riesgo (alturas, espacios confinados y manejo de sustancias químicas, PESV).	Grupo Talento Humano y Grupo Administrativo de la Secretaría General	Marzo y septiembre
Diseño de programa Lineamientos de actividades de alto riesgo (alturas, espacios confinados y RETIE).	Grupo Talento Humano y Grupo Administrativo de la Secretaría General	Septiembre
Diseño de Programa Estratégico de Seguridad Vial PESV.	Grupo Talento Humano y Grupo Administrativo de la Secretaría General	Octubre
Diseño de Programa de Riesgo Químico.	Grupo Talento Humano y Grupo Administrativo de la Secretaría General	Agosto
Diseño del programa de orden y aseo y socializar con los funcionarios y empleados	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Mayo
Ejecutar simulacro de amenaza de atentado terrorista para brigadistas	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y brigada de emergencia	Junio
Participar en el simulacro distrital evacuación y atención de víctimas.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y brigada de emergencia	Octubre
Diseño e implementación del programa de inspecciones planeadas.	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Mayo

ACTIVIDADES OBJETIVO 1 - META 80%	RESPONSABLE	MES DE EJECUCIÓN
Mesas de trabajo de seguimiento al cronograma de capacitación con la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial aplicar capacitación y entrenamiento de SGSST.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y Escuela de Justicia Penal Militar y Policial	Cada 3 meses
Diseño e implementación del programa de capacitaciones	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y Escuela de Justicia Penal Militar y Policial	Enero

**OBJETIVO 2:** Prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables.

ACTIVIDADES OBJETIVO 2 – META 80%	RESPONSABLE	MES DE EJECUCIÓN
Realizar la semana de la seguridad y la salud en el trabajo.	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Agosto
Informe de cumplimiento a la ejecución del programa de vigilancia epidemiológica.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Noviembre
Aprobar y socializar la política de riesgo psicosocial. Incluir en las inducciones.	Alta Dirección	Abril
Establecer cronograma para programa de estilos de vida y entorno de trabajo saludable, actividades y realizar seguimiento a su ejecución.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Marzo
Aprobar y socializar la política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.	Alta Dirección	Abril
Aprobación del programa de medicina laboral.	Alta Dirección	Junio
Diseño del procedimiento de rehabilitación, reintegro y reincorporación laboral.	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Julio
Realizar evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.	Grupo Talento Humano la Secretaría General	Junio a Agosto

ACTIVIDADES OBJETIVO 2 – META 80%	RESPONSABLE	MES DE EJECUCIÓN
Aprobación carta de control de historia clínica	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Agosto

**OBJETIVO 3:** Cumplir la normativa nacional vigente en materia de riesgos laborales y de otra índole en la Entidad.

ACTIVIDADES OBJETIVO 3 – META 80%	RESPONSABLE	MES DE EJECUCIÓN
Revisar y actualizar la matriz legal y mantener cumplimiento de la normatividad aplicable a la entidad que en esta se plasmó	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	septiembre
Evaluación y verificación de la matriz legal de SG-SST.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Agosto
Seguimiento al plan de trabajo de la ejecución del COPASST	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	julio y noviembre
Capacitar en investigación de accidentes a COPASST y jefes de dependencias.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	junio
Solicitar formalmente cronograma de actividades para vigencia e informes periódicos sobre el avance y las actividades de prevención desarrolladas por el comité de convivencia.	Alta Dirección	febrero y octubre
Elaborar informe estadístico de caracterización de la accidentalidad.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General	enero
Divulgar la política y los objetivos del SG-SST.	Alta Dirección	abril, agosto y diciembre
Seguimiento al cronograma de comunicaciones.	Alta Dirección	mayo y octubre

**OBJETIVO 4:** Proteger la seguridad y salud de todos los servidores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTIVIDADES OBJETIVO 4 - META 80%	RESPONSABLE	MES DE EJECUCIÓN
Diseñar un formato de seguimiento a las acciones correctivas o preventivas de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgo, investigación de accidentes y las inspecciones realizadas.	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Febrero
Seguimiento a la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora resultantes del desempeño del SG-SST.	ARL y Grupo Talento Humano de la Secretaría General	Mayo y octubre
Atender la auditoría interna o externa SG-SST.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General, entes externos y ARL	Julio
Realizar la rendición de cuentas en SST.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y Alta Dirección	Junio
Disponer el informe de la evaluación al SG-SST para la revisión por la alta dirección.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y Alta Dirección	Febrero
Realizar la evaluación anual al SG-SST de acuerdo con los estándares mínimos establecidos en la res. 312 de 2019.	Grupo Talento Humano de la Secretaría General y responsables del SG - SST	Enero y diciembre

## 10. PRESUPUESTO

A continuación, se describe el presupuesto proyectado para la vigencia 2024 para el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual hace parte del Plan Anual de Adquisiciones de la Unidad:

Rubro	Descripción	vigencia	Valor total estimado
A-02-02-02-009-003	Exámenes médicos ocupacionales	2023	\$2.500.000

Rubro	Descripción	vigencia	Valor total estimado
A-02-02-02-009-003	Exámenes médicos ocupacionales	2024	\$60.000.000
A-02-02-02-009-003	Exámenes médicos ocupacionales	2025	\$67.278.000
A-02-02-02-009-003	Exámenes médicos ocupacionales	2026	\$44.006.000
<b>A-02-02-02-009-003</b>	<b>TOTAL</b>		<b>\$173.784.000</b>
C-1599-0100-1-20109D-1599071-02	Proyecto de inversión 2024	Marzo 2024	\$793.000.000

## 10.1. REINVERSIÓN ARL

Teniendo en cuenta los aportes realizados a la ARL Positiva durante la vigencia del año 2023

Entidad	Concepto
<b>ARL Positiva</b>	Reinversión sobre los aportes a la ARL
<b>Intermediario de Seguros MARSH</b>	Intermediación de Riesgos Laborales, respecto al pago de ARL del sistema de SST.

## 11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

A través de los siguientes indicadores se medirá el cumplimiento del presente Plan.

### 12.1 INDICADORES DE RESULTADO PLAN DE TRABAJO ANUAL 2024

Dando cumplimiento a la Resolución 312 de 2019 Min. Trabajo Capítulo IV Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Indicador	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje de ejecución	$\frac{N^{\circ} \text{ de actividades Ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$	Mensual
Frecuencia de accidentalidad	$\frac{N^{\circ} \text{ de accidentes de trabajo en el mes}}{N^{\circ} \text{ de funcionarios en el mes}}$	Mensual

Indicador	Fórmula	Frecuencia
Severidad de accidentalidad	$\frac{N^{\circ} \text{ de días por incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{numero de días cargados en el mes}}{N^{\circ} \text{ de funcionarios que tiene la JPMP}} \times 100$	Mensual
Ausentismo por causa médica	$\frac{N^{\circ} \text{ de días de ausencia por incapacidad común o laboral en el mes}}{N^{\circ} \text{ de días programados en el mes}} \times 100$	Mensual

## ANEXOS

- Anexo 1: Evaluación de Estándares Mínimos SG-SST
- Anexo 2: Plan de Mejoramiento Autoevaluación Vigencia 2023
- Anexo 3: Plan de Trabajo Anual del SG-SST 2024

Elaborado por:

Revisado por:

Emma Catalina Ramírez Caicedo  
Coordinadora Grupo de Talento Humano (e)

Norma Clarena Guayara Barreto  
Secretaria General

Firma Responsable SG-SST:

Sandra Mireya Medina Rodriguez  
Licencia SST No 7273 del 23/02/2021

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Revisó:	Jenny Paola Ruiz Parra, Profesional de Defensa		19/02/2024
Proyectó:	Diana Lorena Rodríguez Fandiño, Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa		5/02/2024

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	05/03/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2024. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 4 de 2024.