
**RESOLUCION No. 014- 2022
(enero 20 de 2022)
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO VIGENCIA 2022 DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS**

La Contralora Municipal (E) de Dosquebradas, en uso de sus atribuciones constitucionales conferidas por los articulo 267 y 272, y ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015,

CONSIDERANDO:

Que el programa de Seguridad y Salud en el trabajo es el componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración. La Contraloría de a través de la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa elabora el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales.

Que le corresponde a la Contraloría Municipal de Dosquebradas, diseñar la herramienta que garantice la organización y estructuración de las actividades de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2022

Que el proyecto del Plan Estratégico de Talento Humano fue presentado y aprobado mediante comité directivo del 17 de enero de 2022 y el mismo contiene la estrategia de la Seguridad y Salud en el trabajo

En mérito de lo anterior, la Contralora (e) Municipal de Dosquebradas

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el trabajo para la Contraloría Municipal de Dosquebradas, para la vigencia 2022.

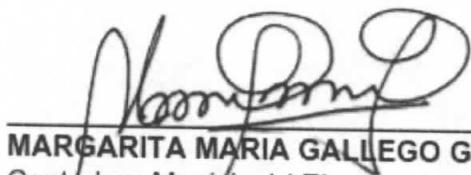
ARTICULO SEGUNDO: Ajustar cuando sea necesario conforme a los cambios y disposiciones de ley y será autorizada y aprobada por el comité directivo y publicada para su difusión y conocimiento

ARTICULO TERCERO: Publicar en la cartelera interna y en la página web de la Contraloría Municipal en el Link. <http://www.contraloriadedosquebradas.gov.co/>

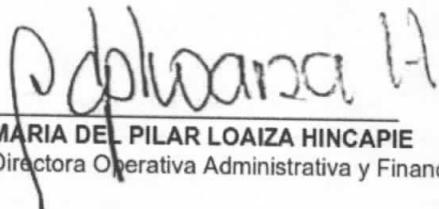
ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Dosquebradas, Risaralda a Veinte (20) días del mes de enero de 2022



MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ
Contralora Municipal (E)



MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE
Directora Operativa Administrativa y Financiera (e)



**PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADASMUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS**

**CONTRALORA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS
MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ**

Dirección Operativa Administrativa y Financiera

VIGENCIA 2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional de la Entidad, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración. La Contraloría de a través de la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa elabora el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Dirección Administrativa de Gestión Humana, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

2. MARCO NORMATIVO

La normatividad vigente

3. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, reconocimiento, bienestar y la motivación de los servidores de la Contraloría de, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios.

3.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar estrategias para fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, previniendo enfermedades, accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludable.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2 Alcance

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Contraloría de inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, Incentivos, provisión y plan de vacantes) y finaliza con el seguimiento, control y mejora de las estrategias y actividades planteadas para cada uno de los componentes. Aplica a todos los servidores públicos de la entidad (Carrera administrativa, provisionales, de LNR), de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

4. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SALUDA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS VIGENCIA 2022

4.1. Caracterización de los Servidores Públicos:

A través de la matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores públicos de la Contraloría de Dosquebradas, como el principal insumo para la gestión del Talento Humano.

4.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se representa a través de la planta de personal, como se observa en el siguiente cuadro:

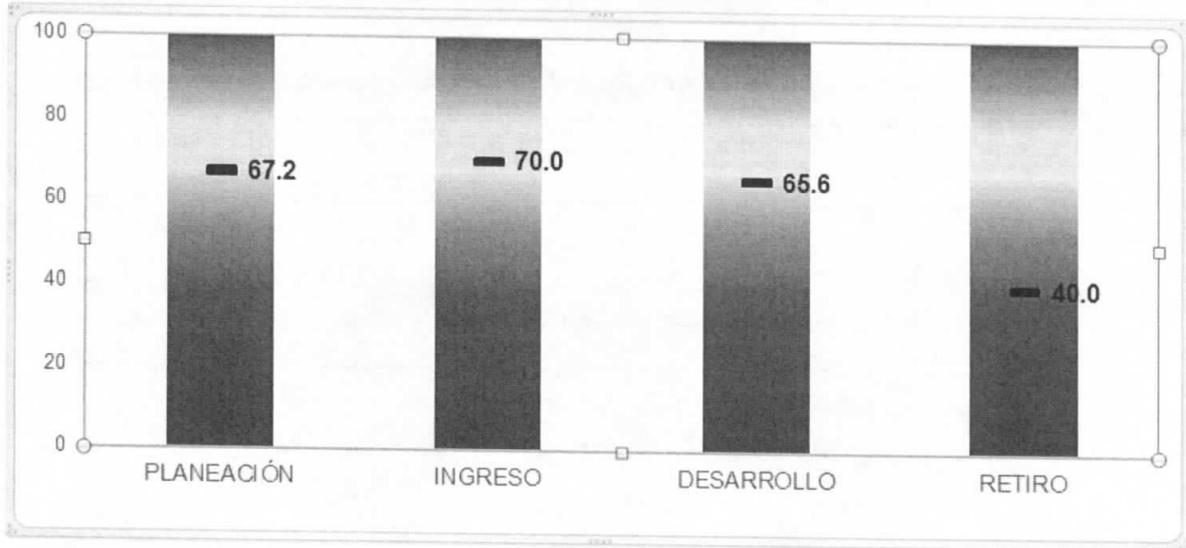
Categorización del Nivel	Información al 31 de diciembre de la vigencia						Información al 31 de diciembre de la vigencia sin incluir plantas temporales				Información durante la vigencia sin incluir plantas temporales	
	De Periodo	Libre Nom	En Carrera Adminis	Provis	Planta Temporal	Total Funcionarios	Planta Autorizada	Total Funcionarios Área Misional	Total Funcionarios Área Administrativa	Total Planta Ocupada	Personal Vinculado	Personal Desvinculado
Asistencial	0	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	0
Técnico	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0
Profesional	0	0	1	1	0	2	4	2	0	2	0	0
Asesor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directivo	1	1	1	0	0	3	4	2	1	3	0	0
TOTAL	1	1	3	3	0	8	12	5	3	8	0	0

Planta de Personal ocupada por tipo de vinculación y cargos vacantes a diciembre 31 de 2021

Área	Cantidad
Misional Participación Ciudadana	0
Administrativos	3
Misional Procesos Fiscales	1
Misional Proceso Auditor	4
Total	8

Con base en lo anterior, para el control y seguimiento de la información la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa, cuenta con la matriz de planta de personal, matriz de escaleras de encargos, Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la información y caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quita en su puerta	68
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	69
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	69
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	61
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al logro	62
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	68
RUTA DEL SERVICIO	71	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	69
RUTA DE LA CALIDAD	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	68
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	72
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	61	- Ruta para entender al trabajador a través del uso de los datos	61
Conociendo el talento			

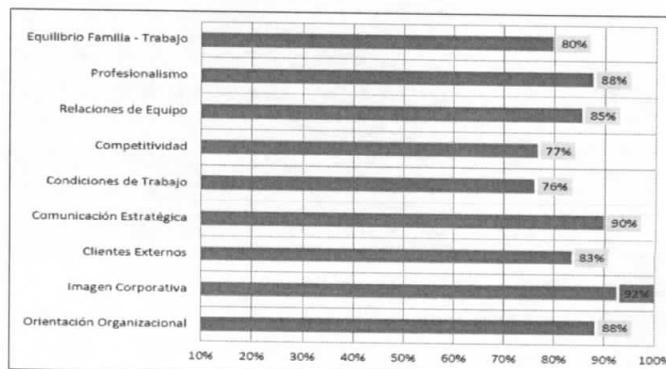
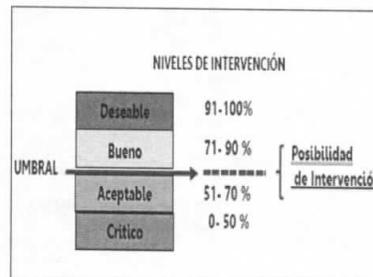


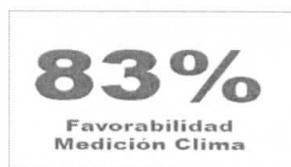
Gráfica desagregada por áreas de intervención

Diagnostico con base en la medición del clima laboral batería sicosocial realizada en el año 2021:

Clima organizacional está ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. La cultura organizacional está integrada por un conjunto de valores, principios, actitudes, tradiciones y normas convirtiéndose en un hábito organizacional. Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio según el cual "la gente feliz entrega mejores resultados".

Resultado General de la Medición





Dentro de esta medición se verificaron tres ejes a saber: **Eje Estratégico** (Orientación Organizacional, Imagen Corporativa, Clientes Externos, Comunicación Estratégica), **Eje Procesos** (Condiciones de Trabajo Competitividad), **Eje Capital Humano** (Relaciones de Equipo, Profesionalismo, Equilibrio: Familia/Trabajo).

En atención a las distintas variables de los tres ejes objeto de la medición, se evidenciaron las oportunidades de mejora, haciendo especial énfasis en aquellas relacionadas con el Eje de Procesos que es el que registra un porcentaje de favorabilidad menor.

Encuesta de Riesgo Psicosocial

➤ Caracterización del riesgo Psicosocial

La siguiente tabla muestra la priorización del riesgo con el fin de resaltar los hallazgos que se encontraron a nivel ocupacional dentro de la entidad. Para ello se retoman los resultados más relevantes organizados por los veintidós (22) grupos de trabajo.

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO		
		R. BAJO	R. MEDIO	R. ALTO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	44%	26%	30%
	Relaciones sociales en el trabajo	38%	21%	41%
	Retroalimentación del desempeño	49%	19%	32%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	26%	14%	60%
	Capacitación	45%	26%	29%
	Participación y manejo del cambio	41%	17%	42%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	38%	24%	38%
	Control y autonomía sobre el trabajo	47%	27%	26%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	43%	30%	27%
	Demandas emocionales	71%	13%	16%
	Demandas cuantitativas	48%	29%	23%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	63%	23%	14%
	Demandas de carga mental	38%	25%	37%
	Demandas de la jornada de trabajo	71%	17%	12%
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	53%	17%	30%
	Reconocimiento y Compensación	41%	25%	34%

✓

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

FACTORES RELACIONADOS CON EL AMBIENTE DE TRABAJO:

Condiciones de confort térmico, iluminación y ruido, mobiliario y equipamientos que permitan ajustar las posturas al tipo de tarea que se realiza. Superficies de trabajo amplias ajustadas a las necesidades de equipos y materiales que se utilizan. En el diseño del puesto de trabajo disminuyen las probabilidades de movimientos repetitivos, sobreesfuerzos o posiciones forzadas (uso pad mouse, cajón bajo pies, entre otras).

PAUSAS ACTIVAS:

Forma parte del plan de adecuación física, pero hace referencia a instrucciones de ejercicios simples de estiramiento y circulatorios que deben ser realizados por los trabajadores en sus puestos de trabajo, periódicamente, cada hora o cada 2 horas para evitar el efecto acumulativo de ciertos movimientos repetitivos o forzados, al igual que el efecto sobre miembros inferiores de las posturas estáticas prolongadas.

PREVENCIÓN DEL SOBREPESO:

Se deben tener en cuenta las siguientes indicaciones con el fin de evitar la aparición de esta patología en los trabajadores:

Implementar estrategias de control de peso y hábitos alimentarios por medio de conferencias educativas que incluya dieta, ejercicio y control de vida sedentaria.

Llevar una dieta balanceada (debe ser completa, suficiente y adecuada), es decir que tenga siempre los tres elementos básicos: una harina, verduras y/o frutas y una proteína (como huevo, carne, pescado, pollo o granos), al menos una vez al día y teniendo en cuenta la actividad que desarrolla la persona si es pasiva, mediana o activa. Repartir las comidas en 5; 2 deben ser consistentes y 3 más ligeras, seguir una alimentación sana.

Dar a conocer a los trabajadores alimentos y hábitos saludables a fin de prevenir trastornos de peso y enfermedades asociadas. Para lo anterior es de utilidad pensar en la posibilidad de diseñar modelos de dietas con la asesoría de la nutricionista de la respectiva EPS, para orientar a los trabajadores afectados por estos problemas, sobre la forma de controlar la cantidad y el tipo de calorías y grasas saturadas ingeridas en la dieta diaria.

Fomentar estilos de vida y trabajo saludables que involucren actividades deportivas, manejo del estrés, hábitos alimentarios y cesación de tabaquismo y alcoholismo.

Hacer deporte y mantenerse activo.

Prestar atención al tamaño de la ración diaria.

Estar pendiente de su peso.

Disminuir las bebidas azucaradas y los carbohidratos.

Hacer yoga o meditaciones para disminuir la ansiedad.

Pasar más tiempo al aire libre haciendo actividades como pasear, caminar, entre otras.

Utilizar las escaleras en lugar del ascensor.

RECOMENDACIONES PREVENTIVAS VISUALES:

- No trabaje más de 50 minutos corridos en el PC o pantalla de visualización.
- Tome un descanso de 5 a 10 minutos.
- Practicar las Pausas Activas Oculares cada vez que sean necesarias a fin de evitar el cansancio visual y lubricar los ojos.
- Realizar una Lubricación periódica (Colirios humectantes), cada vez que sea necesaria.
- Parpadeo consciente.
- Manejo integral del entorno.
- Uso de anteojos cada vez que sea necesario.

- Ubíquese frente a la pantalla con la mirada ligeramente hacia abajo.
- Estar a 50 cm entre PC y ojos.

Asimismo, con el propósito de transformar la cultura del servicio hacia el concepto de creación y apropiación del valor por lo público, la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Carrera Administrativa de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, enmarca la Estrategia de Gestión de Talento Humano, dentro de los tópicos denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como rutas de creación de valor, por medio de la implementación de acciones reales y concretas que se asocian con cada de una de las seis (6) dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convecciones dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Estrategia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención, protección y promoción de la salud de los empleados, basado en la mejora continua

Política de Seguridad y Salud en el trabajo: Promocionar la cultura de autocuidado y estilo de vida saludable como un valor institucional para la protección y prevención de patologías asociadas al trabajo.

Identificación y gestión de riesgos y peligros: Mantener actualizada la matriz de riesgos y peligros, caracterizarlos e implementar acciones de seguimiento, control y mejora continua, para lograr su impacto en la salud, bienestar y calidad de vida de los empleados.

Salud física y mental: implementar programas de actividad física, equilibrio mental, prevención del riesgo (valoraciones médicas ocupacionales), entorno físico, entre otros, con el objetivo de crear en los servidores públicos una cultura de bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo, que promueva el compromiso, el sentido de pertenencia, la disminución del estrés laboral y toma de conciencia de hábitos saludables, para mejorar los índices de morbi-mortalidad, enfermedades laborales y accidentalidad laboral.

Seguimiento y medición de la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo: Medir y evaluar el impacto y propender por la mejora continua de los programas.

9. MAPA DE RIESGOS

La Contraloría de cuenta con un mapa de riesgos de gestión anticorrupción. El proceso de Talento Humano ha identificado unos riesgos, con los cuales se controla el accionar de los diferentes procedimientos y se realiza el correspondiente seguimiento de acuerdo con la Política de Administración del Riesgo.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Gestión Humana, se encuentra alineado al Mapa de Riesgos Institucional 2022, publicado en la página web de la Contraloría de .

10. PLAN DE ACCIÓN 2022

La Dirección Operativa técnica, tendrá a cargo la ejecución del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2022, consolidando en un plan de acción las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del proceso de planeación, el cual se verá reflejado en la matriz de ejecución, donde establecen las actividades con las que se dará cumplimiento a los objetivos, las metas, las fechas y los responsables de cada actividad.

11. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

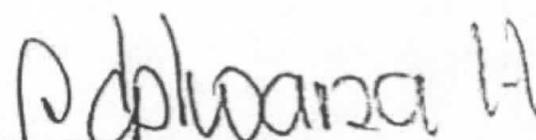
Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Ruta de Creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Gestión Humana
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos <ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Formación y Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Formación y

<ul style="list-style-type: none"> • Cultura que genera logro y bienestar <p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien <ul style="list-style-type: none"> • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Capacitación</p> <p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Formación y Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Formación y Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones</p>

Con base en las variables allí contenidas, la Dirección Operativa Técnica identifica las fortalezas y debilidades, como punto de partida para la implementación de la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, constituyéndose en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la dependencia, orientándola hacia la gestión exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.


MARGARITA MARIA GALLEGO GUTIERREZ
 Contralora Municipal (E)


MARIA DEL PILAR LOAIZA HINCAPIE
 Directora Operativa Administrativa y Financiera (e)