

Plan de Intervención para Mejorar las Condiciones Laborales y Reducir los Riesgos Identificados en contratistas del Sector público en Colombia

El plan de intervención se desarrollará utilizando la metodología PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), que proporciona un enfoque sistemático y cíclico para la mejora continua de las condiciones laborales y la reducción de riesgos en el lugar de trabajo, en el marco del cumplimiento de la normatividad legal vigente, Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que aplican al SGSST de cada entidad y la propia del sector público en Colombia. A continuación, se detalla cada fase del plan:

1. Fase de Planificación (P)

Objetivo: Identificar y priorizar los riesgos laborales presentes en el entorno de trabajo del sector Administración pública y Defensa y desarrollar un plan de acción específico para mitigarlos.

Actividades:

- Recolección de Información:

Realizar un diagnóstico inicial de las condiciones laborales mediante: Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (IPVR), los Exámenes médicos ocupacionales, las Mediciones ambientales, Auto reporte en SGSST, Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales, Auditorias al SGSST.

Conocer la percepción de riesgos laborales de los contratistas mediante Encuesta

Estructurada para Diagnóstico de Condiciones Laborales (**Ver anexo 1**) Validar con **min. 3 expertos.**

- Análisis de Riesgos:

Actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (IPVR)

analizando los riesgos laborales de las estrategias para el cumplimiento de las metas de la vigente administración, sus objetos contractuales, las labores fuera de las sedes.

Utilizar herramientas de gestión de riesgos como el diagrama de Ishikawa (causa-efecto) y el análisis de Pareto para identificar las causas raíz de los principales riesgos laborales.

- Priorización de Riesgos y Diseño del Plan de Acción:

Priorizar los peligros identificados de acuerdo con el nivel de valoración de los riesgos, según la GTC-45.

Desarrollar un plan de acción que incluya medidas preventivas y correctivas específicas para cada riesgo prioritario, asignando responsabilidades, recursos necesarios y un cronograma detallado.

2. Fase de Implementación (Hacer) (H)

Objetivo: Ejecutar las acciones del plan de intervención para mitigar los riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

Actividades:

- Cobertura del SGRL

Proteger el derecho fundamental a la Seguridad social y Seguridad y Salud en el Trabajo exigiendo la afiliación a la ARL cumpliendo con los términos del contrato y del riesgo a cotizar y planeando las actividades oportunamente para que el contratista no continúe con ellas pese a haber terminado la vinculación laboral.

- Programa Anual de capacitación en SST

Realizar capacitaciones para contratistas en los temas de Inducción al SGSST, Inducción al puesto de trabajo, Estilos de vida y entornos saludables, Primeros Auxilios y Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. La participación a éstas deberá anexarse a la solicitud de pago de honorarios mensualmente. Anexo M. Programa de Inducción para contratistas.

Fortalecer las capacidades del talento humano de nivel directivo y profesionales especializados responsables de la ejecución del SG-SST, incluyendo la exigencia en el Manual de funciones del curso de 50 horas en SST.

- Implementación de Medidas Técnicas y Administrativas:

Fomentar la transversalidad del componente de Seguridad y salud en el trabajo, de prevención en riesgos laborales en los procesos de las entidades, mediante la selección pertinente de dependencias que representen a la entidad en el COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

Adecuar la infraestructura de las entidades públicas acorde con el número real de servidores públicos, contratistas y visitantes que hacen uso diario de ellas y habilitar espacios para las actividades grupales.

Empoderar a servidores públicos y contratistas en Lideres en Pausas activas, Primeros Auxilios psicológicos, Procesos de inspección, vigilancia y control de la gestión del riesgo ocupacional, el seguimiento a la implementación de los SGSST.

- Monitoreo continuo

Realizar inspecciones planeadas periódicas y no planeadas para verificar el cumplimiento de las medidas establecidas y realizar ajustes inmediatos si es necesario.

Realizar monitoreo diario de las condiciones inseguras que se puedan presentar, gestionando con la dependencia responsable.

3. Fase de Verificación (V)

Objetivo: Evaluar la efectividad de las acciones implementadas y realizar ajustes necesarios para asegurar la mejora continua.

Actividades:

- Monitoreo y Evaluación de Resultados:

Utilizar el informe de Auditoría interna según Artículo 2.2.4.6.30, Decreto 1072 de 2015, evidencia de la entrega del Reporte Anual de autoevaluación de estándares mínimos de riesgos laborales al Ministerio del Trabajo, Batería de indicadores del talento humano (entidades del distrito), otros propios de cada entidad.

Los resultados de encuestas de satisfacción laboral para medir el impacto del plan de intervención. **(Anexo 1)**

- Recolección de Retroalimentación:

Realizar sesiones de retroalimentación con los servidores públicos y contratistas para obtener opiniones sobre la efectividad de las medidas adoptadas y sugerencias para mejorar.

Aplicar encuestas de percepción de riesgos y bienestar laboral para evaluar cambios en la percepción de seguridad y salud entre los servidores públicos y contratistas, Batería de Riesgo psicosocial, Medición Clima Laboral, Cultura Organizacional (entidades del distrito).

4. Fase de Actuar (A)

Objetivo: Implementar mejoras basadas en los resultados de la fase de verificación y asegurar la sostenibilidad del plan de intervención.

Actividades:

- Revisión y Ajuste del Plan de Acción:

Establecer directrices, por parte de la Alta Dirección, que den prioridad a la implementación de las acciones de mejora efectivas y oportunas. Entre ellas disponer de un presupuesto suficiente que permita cumplir con los requerimientos de ley para beneficios de los contratistas.

Contar con un equipo interdisciplinario compuesto por las dependencias que requieran modificar o reforzar las medidas de intervención basadas en la retroalimentación de los trabajadores y los resultados de las auditorías.

- Documentación y Mejora Continua:

Contar con un Programa informático que permita la alimentación y el análisis de los datos recogidos durante todo el ciclo PHVA, así como la verificación del cumplimiento de la

normatividad legal y otros requisitos, realizar los ajustes necesarios en el plan de acción para abordar cualquier deficiencia o nuevo riesgo identificado, que sea compatible con el Reporte Anual obligatorio de estándares mínimos, ante el Ministerio del Trabajo.

Contar con la participación de servidores públicos, contratistas y subcontratistas en la documentación de todas las acciones realizadas, los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas para crear una base de conocimiento institucional sobre gestión de riesgos laborales.

Establecer un proceso de mejora continua mediante la repetición periódica del ciclo PHVA para garantizar la actualización y efectividad constante del plan de intervención.

- Fomento de la Cultura de Seguridad:

Desarrollar campañas de comunicación interna para fomentar una Cultura Organizacional orientada a la seguridad y la salud en el trabajo, incentivando la participación de los servidores públicos, contratistas, subcontratistas y visitantes en la identificación y mitigación de riesgos.

- Cláusulas contractuales:

Actualizar el clausulado de obligaciones de acuerdo con la normatividad legal vigente de SST: participar en las capacitaciones y actividades del Plan Anual de SST; capacitaciones y actividades de Bienestar a las que convoque la entidad; adquirir y portar los elementos de protección personal, elementos de confort necesarios para garantizar la ergonomía de los puestos de trabajo.

Con el fin de verificar si los objetivos del Plan se han cumplido y hacer seguimiento, se procederá de 2 maneras:

- A. Directamente del contratista: aplicando a la generalidad una Encuesta Estructurada para Diagnóstico de Condiciones Laborales, esta junto con los resultados de los instrumentos propuestos en el Programa de Inducción al puesto de trabajo para contratistas con respecto a determinar el nivel de afectación en Riesgo biomecánico y psicosocial-Ansiedad y depresión. La Guía para Grupos Focales, estos se determinan según la matriz IPVR de la GTC 45, por condiciones de salud particulares. Del anterior grupo los casos donde el riesgo sea alto, que requieran de una intervención inmediata se le realizará una Entrevista Semiestructurada para tomar decisiones puntuales, según corresponda a la entidad.
- B. Informes: Indicadores de gestión de la Resolución 0312 de 2019 y los creados por este trabajo, otros a través de Avance del Reporte de autoevaluación de los estándares mínimos de Riesgos laborales ante el Ministerio de Trabajo y la Escala para medir el nivel de madurez de la gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo EMA-GSST (Rodríguez-Rojas) en entidades distritales.

La información sustraída será insumo para triangular con la Matriz IPVR, los Exámenes médicos ocupacionales, mediciones ambientales, análisis de la siniestralidad para así poder montar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de contratistas, y planear las acciones de mejora de las Condiciones y riesgos laborales de los contratistas, que se incluirán en el Plan Anual SST de las entidades.

Para complementar el Plan se diseñaron instrumentos para obtener datos, los cuales fueron validados por expertos:

1. Encuesta Estructurada para Diagnóstico de Condiciones Laborales

<https://forms.gle/uBHnfgRxbyU4ZrZ6A>

Objetivo: Recopilar información cuantitativa sobre las percepciones y experiencias de los contratistas respecto a los riesgos laborales presentes en su entorno de trabajo.

2. Guía de Entrevista Semiestructurada

Objetivo: Obtener información cualitativa detallada sobre las percepciones de los trabajadores en cuanto a los riesgos laborales y las condiciones de trabajo.

Preguntas de la Entrevista

- 1 ¿Podría describir los riesgos laborales a los que se expone en su entorno de trabajo?

(Pida ejemplos específicos de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales).
- 2 ¿Podría describir las condiciones laborales en su entorno de trabajo?

(Pide ejemplos específicos sobre condiciones mecánicas, eléctricas, locativas, accidentes de tránsito, tecnológicas, públicas, trabajos en altura, espacios confinados).
- 3 ¿Cuáles son los riesgos laborales más comunes que enfrenta en su trabajo diario?

(Solicite ejemplos específicos y situaciones que hayan experimentado.)
- 4 ¿Qué impacto cree que estos riesgos tienen en su salud física y mental?

(Explore cómo estos riesgos afectan su bienestar y desempeño en el trabajo.)

- 5 ¿Cómo maneja su entidad los riesgos laborales?
(Pregunte sobre políticas, procedimientos y la efectividad de las medidas implementadas.)
- 6 ¿Ha experimentado alguna vez un accidente o incidente laboral? ¿Podría describirlo?
(Investigue las causas y las medidas tomadas después del incidente.)
- 7 ¿Qué mejoras sugeriría para reducir los riesgos laborales en su lugar de trabajo?
(Pregunte sobre medidas preventivas, correctivas y sugerencias específicas.)
- 8 ¿Se siente apoyado por su entidad en términos de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué sí o por qué no?
(Investigue la percepción del apoyo organizacional y la cultura de seguridad.)
- 9 ¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre las condiciones laborales en su entidad?

3. Guía para Grupos Focales

Objetivo: Facilitar una discusión en grupo para identificar riesgos laborales y explorar posibles soluciones desde la perspectiva de los trabajadores.

Temas de Discusión

A. Identificación de Riesgos Laborales:

¿Qué tipos de riesgos laborales han experimentado u observado en su entorno de trabajo?

¿Existen riesgos que sean más prevalentes en ciertas áreas o roles dentro de la entidad?

B. Impacto de los Riesgos Laborales:

¿Cómo perciben el impacto de estos riesgos en su salud y bienestar general?

¿Qué efectos han notado en su desempeño laboral y en su vida personal?

C. Estrategias de Mitigación:

¿Qué medidas cree que se han implementado eficazmente para mitigar estos riesgos?

¿Qué medidas adicionales creen que podrían ser útiles?

D. Percepción de la Gestión de SST:

¿Cómo califican la gestión actual de la seguridad y salud en el trabajo por parte de la entidad?

¿Existen políticas o prácticas que consideran ejemplares o inadecuadas?

E. Sugerencias de Mejora:

¿Qué sugerencias tienen para mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos?

¿Qué recursos adicionales creen que serían necesarios para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo?

F. Conclusiones y Recomendaciones:

¿Cuáles serían las principales recomendaciones del grupo para la entidad en términos de gestión de riesgos laborales?

INDICADORES DE EXITO

Los instrumentos fueron validados por expertos según se muestra en los Anexos N, O y P teniendo el siguiente resultado:

Tabla 1. Validación de los instrumentos

Metodología	1. Criterio de claridad	2. Criterio de pertinencia	3. Criterio de Aplicabilidad
Encuesta Estructurada para Diagnóstico de Condiciones Laborales	0,88	0,98	0,97
Guía semiestructurada para Diagnóstico de Condiciones Laborales	0,88	0,97	0,93
Guía para Grupos Focales	0,89	0,89	0,93

INTERPRETACIÓN	Validez del grado de acuerdo de expertos según Hernández-Nieto (2002)
Menor 0.60	Validez y concordancia inaceptable
Igual o > 0.60 o igual 0.70	Validez y concordancia deficiente
Mayor 0.71 y < o igual 0.80	Validez y concordancia aceptable
Mayor 0.80 y < o igual 0.90	Validez y concordancia buena
Mayor 0.90	Validez y concordancia excelente

Elaboración: propia

Se tuvo una excelente concordancia para la pertinencia y aplicabilidad, mientras que la claridad solo estuvo buena, se seguirán las indicaciones dadas.

Los Indicadores de Éxito, en cuanto a siniestralidad no se requirió establecer otros que los ya contemplados en la Resolución 0312 de 2019, si se creó indicador para Reporte de incidentes, contribuyendo a la Cultura de la Gestión del Riesgo y la reducción de los ATEL.

- Aumento en el Reporte de incidentes de Trabajo "Casi accidente" incluidos actos y condiciones inseguras.
- Reducción en la siniestralidad

- Disminución de la frecuencia de enfermedades ocupacionales reportadas.
- Mejoras en los resultados de las encuestas de satisfacción laboral y percepción de bienestar.
- Aumento en la participación de los contratistas en actividades de capacitación y sensibilización sobre la Gestión SST.

Se hará verificación y seguimiento a través de los siguientes indicadores, tal como lo muestra la tabla:

Tabla 2. Indicadores de Gestión del riesgo

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad mínima
Reporte de incidentes	Número de veces que reporta un incidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de incidentes de trabajo que se reportaron} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X incidentes de trabajo	Mensual
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual

Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») *100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incremento en la satisfacción laboral y percepción de bienestar	Promedio de la puntuación en la última encuesta - Promedio de la puntuación en la encuesta anterior) / Promedio de la puntuación en la encuesta anterior] * 100	[(Promedio de la puntuación en la última encuesta - Promedio de la puntuación en la encuesta anterior) / Promedio de la puntuación en la encuesta anterior] * 100	Se aumentó la satisfacción laboral y percepción de bienestar del X% de contratistas del año X.	Al inicio y finalización del contrato
Aumento en la participación de los trabajadores en actividades de capacitación y sensibilización sobre seguridad y salud.	(Número de trabajadores que participaron en capacitaciones / Número total de trabajadores) * 100	(Número de trabajadores que participaron en capacitaciones / Número total de trabajadores) * 100	En el año, el X% de participación aumento.	Anual

Elaboración: propia

Por último, los recursos se obtendrán de la siguiente manera:

Política de las entidades	Recursos humanos, tecnológicos.	Tiempo	Económico
Promover la identificación continua de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el objetivo de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentalidad, accidentalidad y enfermedad laboral.	Dirección Tecnologías	3 meses	Software de gestión
	Comunicaciones		Material de difusión
	Contratación		Inversión
	Oficina Asesora de Planeación		Administración
	Profesional SST		Funcionamiento
	Asesoría ARL		
	Capacitaciones ARL		
Asegurar la disponibilidad de recursos humanos, económicos, físicos y técnicos para garantizar la eficiencia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Dirección Tecnologías	3 meses	Software de gestión
	Comunicaciones		Material de difusión
	Contratación		Inversión
	Oficina Asesora de Planeación		Administración
	Dirección Administrativa		

	Profesional SST		
	Asesoría ARL		Funcionamiento
	Capacitaciones ARL		
Mejorar continuamente el sistema de gestión, asegurando el desarrollo de programas de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y gestión de riesgos prioritarios de seguridad y salud en el trabajo que puedan afectar a servidores, contratistas y visitantes.	Dirección Administrativa	3 meses	Funcionamiento
	Contratistas		Inversión
	COPASST		Administración
	Oficina Control Interno		
	Profesional SST		
	Oficina Asesora de Planeación		
	ARL		Funcionamiento
Proveer ambientes de trabajo seguros y saludables para todos los servidores públicos, contratistas y visitantes.	Alta dirección	3 meses	Administración
	Oficina Asesora de Planeación		
	Desarrollo organizacional		
	COPASST		
	Contratistas		Inversión

Cabe anotar que, para el Alcaldías y Gobernaciones, actualmente están modificando sus presupuestos de acuerdo a los Planes que se están aprobando para la presente vigencia de la nueva administración.