



**PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO**

**AÑO 2022**

**DIANA PAOLA ROSERO ZAMBRANO**

**DIRECTORA**

**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. NORMATIVIDAD
5. ARTICULACION DE LA PLANEACION DEL TALENTO HUMANO A LA PLANEACION INSTITUCIONAL.
6. PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
8. NECESIDADES DE PERSONAL
9. RECOMENDACIONES

## **1. INTRODUCCION**

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

En las entidades, públicas o privadas, se diferencian dos grandes componentes: el estructural que involucra temas tales como, estructuras organizacionales, plantas de cargos, sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, y el funcional o de gestión, como son los ingresos, gestión y desarrollo del Talento Humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Los componentes en referencia se articulan y generan resultados mediante el proceso, a través, del cual se definen los objetivos y metas específicos que la entidad se propone alcanzar.

Y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

## **2. OBJETIVO:**

Fijar el horizonte del Instituto Departamental de Salud de Nariño, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la

administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación institucional.

### **3. ALCANCE:**

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación general en toda la planta de personal del Instituto Departamental de Salud de Nariño y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada según Acuerdo 05 del 17 de junio de 2020, por la Junta Directiva del Instituto Departamental de Salud de Nariño, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

### **4. NORMATIVIDAD:**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c)

### **5. ARTICULACIÓN DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL**

El proceso de planeación, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento.

Asegurar que se cuente con la cantidad y calidad del talento humano necesario para cumplir con los objetivos institucionales y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión.

Un Plan de Previsión de Talento Humano, es un instrumento de gestión del que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

## 6. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Análisis de la Planta de Personal Actual:

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Talento Humano, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.). En este sentido, a 31 de diciembre de 2021.

<b>N.º DE CARGOS EN PLANTA</b>	<b>N.º DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA</b>	<b>N.º DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>N.º DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD</b>
282	65	12	205

	<b>N.º DE CARGOS EN PLANTA</b>	<b>N.º DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA</b>	<b>N.º DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>N.º DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD</b>
<b>SEDE IDSN</b>	83	42	12	29
<b>SEDE SALUD PUBLICO</b>	131	12	3	119
<b>TUMACO</b>	68	11	0	57

<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD</b>
<i>DIRECTIVO</i>	7
<i>ASESOR</i>	2
<i>PROFESIONAL</i>	83
<i>TECNICO</i>	24
<i>ASISTENCIAL</i>	166
<i>TOTAL</i>	282

Para un total de 282 cargos dentro del Plan de Cargos del IDSN.

### 7. Diagnóstico de necesidades:

#### VACANTES A 31 de diciembre de 2021.

Cargos en vacancia:

<b>CARGO</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>DEPENDENCIA</b>	<b>SALARIO</b>	<b>NOVEDAD</b>
TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 05	Título de formación técnica o tecnológica en Saneamiento ambiental o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional en ingeniería ambiental y sanitaria  Veinticuatro (24) meses en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo.	ETV Tumaco	\$ 3'068.818	Jubilación de Invalidez
ASISTENCIAL CODIGO 412 GRADO 05	Auxiliar en salud pública, auxiliar en enfermería, auxiliares en salud ambiental o bachilleres con certificación en competencia laboral para prevención y control de ETV expedida por el SENA Aprobación	Subdirección de Salud Publica	\$ 1'990.977	Renuncia

	<p>de programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano.</p> <p>Doce (12) meses en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo</p>			
<p>ASISTENCIAL AUXILIAR AREA DE LA SALUD CODIGO 412 GRADO 01</p>	<p>Aprobación de programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano en saneamiento ambiental, promotor de saneamiento, atención al ambiente, agua y saneamiento, alimentos o afines al cargo.</p> <p>Documentación correspondiente y actualizada para el manejo de medios de transporte en los casos que se requiera</p> <p>Doce (12) meses en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo.</p>	<p>Subdirección de Salud Publica</p>	<p>\$ 1'656.657</p>	<p>Retiro Voluntario</p>
<p>ASISTENCIAL AUXILIAR AREA DE LA SALUD CODIGO 412 GRADO 01</p>	<p>Aprobación de programas específicos de educación para</p>	<p>Subdirección de Salud Publica</p>	<p>\$ 1'665.657</p>	<p>Retiro Voluntario</p>

	<p>el trabajo y el desarrollo humano en saneamiento ambiental, promotor de saneamiento, atención al ambiente, agua y saneamiento, alimentos o afines al cargo.</p> <p>Documentación correspondiente y actualizada para el manejo de medios de transporte en los casos que se requiera Doce (12) meses en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo.</p>			
Profesional universitario	<p>Título profesional en disciplina académica (profesión) del área del conocimiento en ciencias sociales y humanas del núcleo básico del conocimiento en: Derecho; del área del conocimiento en economía Administración, Contaduría Pública y afines del núcleo básico del conocimiento en administración</p>	Secretaria General – Talento Humano	\$ 4'732.607	Renuncia Irrevocable

	<p>de empresas y financiera, o contaduría pública.</p> <p>Tarjeta o matrícula profesional, en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Veinticuatro (24) meses en ejercicio de funciones relacionadas al cargo</p>			
--	--	--	--	--

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del IDSN, es pertinente proceder con el diagnóstico de vacancias de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con cinco

Se presenta la renuncia del Auxiliar Área de la Salud - Código 412 - Grado 05 de la Subdirección de Salud Pública ETV Tumaco del Instituto Departamental de Salud de Nariño, a partir del 30 de junio del 2021.

Se presenta la renuncia del Auxiliar Área de la Salud - Código 412 - Grado 01 de la Subdirección de Salud Pública del Instituto Departamental de Salud de Nariño, a partir del 14 septiembre del 2021

Se presenta la renuncia del Auxiliar Área de la Salud - Código 412 - Grado 01 de la Subdirección de Salud Pública del Instituto Departamental de Salud de Nariño, a partir del 10 de agosto del 2021.

Se presenta la renuncia del Técnico Operativo Código 314 - Grado 05 de la Subdirección de Salud Pública ETV Tumaco del Instituto Departamental de Salud de Nariño, a partir del 31 de diciembre del 2021. (Flavio Castillo Cuero).

## **8. NECESIDADES DE PERSONAL.**

### **NECESIDADES DE PERSONAL DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN**

#### **FUNDAMENTO LEGAL**

La necesidad de la creación de cargos, se fundamenta en el Decreto número 1800 de 2019 (7 OCT 2019), "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del

*Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”; el cual en “El numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto.*

*Que la Corte Constitucional en Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012, señala que los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.*

*En cuanto a ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO*

*Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*

*f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional”.*

## **NECESIDADES PRESENTADAS POR LA DEPENDENCIA DE CALIDAD Y ASEGURAMIENTO – CRUE:**

### **ESTUDIO TECNICO Y FINANCIERO PARA LA CREACION DE CARGOS PARA EL CENTRO REGULADOR DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS DEL DEPARTAMENTO (CRUE)**

#### **ANTECEDENTES**

El Instituto Departamental de Salud de Nariño, es un establecimiento público, descentralizado por servicios del orden departamental, dotado de los siguientes atributos: personería jurídica, autonomía administrativa, técnica, presupuestal y patrimonio propio, que cumple funciones de inspección y vigilancia y garantiza la prestación de los servicios de salud los usuarios que no se encuentren afiliados al sistema de seguridad social, eventos no incluidos en el plan obligatorio de salud subsidiado y también se encarga de la coordinación de los entes que conforman el sistema de seguridad social en salud a nivel departamental.

El IDSN cuenta con un Centro Regulador de Urgencias y Emergencias (CRUE) desde el año 1.993, el cual ha venido ajustando a la normatividad vigente formalizando su creación mediante la resolución 1020 del 2010, emanada por el Ministerio de Salud y adaptada a nivel departamental por el IDSN, mediante resolución 1518 de 2010. Es un área que cumple funciones de carácter misional institucional, de carácter operativo no asistencial, responsable de coordinar y regular en el departamento de Nariño, el sistema de atención en salud en casos de urgencias y emergencias y atendiendo la normatividad vigente regula el sistema de referencia de la población general del departamento de Nariño en situaciones de urgencias y emergencias.

#### **JUSTIFICACION**

El IDSN, en su estructura administrativa, dispone de la Subdirección de Calidad y Aseguramiento, conformada por 5 áreas de trabajo, dentro de cual se encuentra la RED DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS con los siguientes procedimientos: a) coordinación de referencia y contrarreferencia de pacientes en situaciones de urgencias y emergencias, b) Asistencia técnica y/o asesoría en casos toxicológicos, c) seguimiento de los eventos de urgencias y emergencias ; Inspección y vigilancia al sistema de transporte asistencial Básico y medicalizado , y a los servicios de urgencias de las instituciones públicas y privadas ; procedimientos que se han venido ejecutando por orden de prestación de servicios continuos e ininterrumpidos, teniendo en cuenta que en esta área funciona el centro regulador de urgencias-CRUE, el cual debe permanecer activo las 24 horas del día; En la planta actual no se cuenta con estos cargos, situación

que genera un riesgo institucional debido a que hay vinculación directa entre el contratista y la institución, al existir cumplimiento de horario y continuidad de contratos; la ejecución de funciones estaría a cargo de Radioperador y Profesional Universitario (médico), quienes ejecutarán los procedimientos antes mencionados .

Por las anteriores consideraciones, la Subdirección de Calidad y Aseguramiento, pone a Consideración de la Dirección del IDSN, y la Junta Directiva, la creación de 4 cargos del nivel asistencial: 4 de acuerdo al Manual de funciones vigente, puede cumplir con las siguientes funciones y requisitos:

<b>I. IDENTIFICACIÓN</b>	
Nivel:	AUXILIAR
Denominación del Empleo:	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Código:	407
Grado:	01
Nº. de Cargos:	04
Dependencia:	Subdirección de Calidad y Aseguramiento
Cargo del Jefe Inmediato:	Profesional Universitario (CRUE)
<b>SUBDIRECCION DE CALIDAD Y ASEGURAMIENTO (4)</b>	
<b>II. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
Ejecutar Labores administrativas y operativas, en la Gestión de los Procedimientos de Red de Urgencia y Emergencias	
<b>III. PROCESOS RELACIONADOS</b>	
Gestión y apoyo de los Procedimiento a) coordinación de referencia y contrarreferencia de pacientes en situaciones de urgencias y emergencias y población pobre y vulnerable no afiliada al sistema de salud, b) Aval de vehículo ambulancia, c) seguimiento y coordinación del sector salud de los eventos de urgencias y emergencias, d) Autorización para uso de emblema protector de misión médica, e) Registro de disponibilidad diario de la red de servicio de urgencias, f) Seguimiento de eventos especiales de asistencia y participación masiva, g) Inspección, vigilancia y control de vehículo ambulancia	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Solicitar y recepcionar el reporte de disponibilidad de camas a todas las IPS del departamento tres veces al día en horarios establecidos</li> <li>➤ Registrar en bitácora de novedades, los eventos que se puedan presentar, confirman el evento hacer el reporte del evento, sus características e informa a las IPS de la red y las entidades de la cadena de socorro.</li> <li>➤ Activar la cadena de llamado institucional e intersectorial en caso de emergencias.</li> <li>➤ Realizar seguimiento, monitoreo del evento, reporta novedades, y coordina apoyo en caso necesario; Elaborar informe final y reporte a entidades respectivas</li> <li>➤ Revisión de planes de contingencia ante situaciones de emergencia que se presenten en el departamento de Nariño.</li> <li>➤ Mantener inventario actualizado del centro de reserva de la red de urgencias y organizar botiquines para entrega en caso de requerirse.</li> <li>➤ Brindar la asistencia técnica requerida por los actores del sistema de salud en las temáticas de: Ambulancias, misión médica, Radio comunicaciones.</li> <li>➤ Mantener archivos documentales actualizados.</li> </ul>	

- Tramitar los procesos respectivos para aval de ambulancia, autorización para el uso del emblema de misión médica y entrega de donaciones.
- Apoyar en la ejecución de reuniones del comité departamental de misión médica y el comité departamental de urgencias.
- Hacer seguimiento a las situaciones de discontinuidad o inadecuada Prestación de servicios de urgencias, transporte y aplicación del sistema de referencia y contrarreferencia.
- Apoyar la coordinación de pacientes en situaciones de urgencias y emergencias.
- Aplicar la cultura del autocontrol y desarrollar el control interno de su dependencia de acuerdo con las normas vigentes.
- Participar en el mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad del IDSN.
- Desarrollar Interventorías, Supervisiones y Auditorías cuando le sean delegadas por la autoridad competente.
- Apoyo técnico en la red de comunicaciones del IDSN . donde hacen parte las repetidoras y los radios de comunicaciones.
- Conformar y participar en los Comités y Equipos de Trabajo que establezca la Institución y que sean acordes con la naturaleza del cargo.
- Apoyar en el mapeo de la RED DE URGENCIAS DEPARTAMENTAL en los componentes de Radiocomunicaciones, Transporte asistencial y misión médica.
- Apoyo a las contingencias y a la vigilancia intensificada con seguimiento, activación de cadena de llamados, reportes a eventos de salud pública.
- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

#### **V. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)**

1. Se diligencian formatos para el registro de disponibilidad de la Red de Servicios de Urgencias, al igual que para el reporte de eventos.
2. Se diligencia en software información recepcionada correspondiente a referencia de pacientes, para obtener un registro y las estadísticas obtenidas para dicho procedimiento.
3. Se desarrollan metodologías para obtener información referente a eventos de urgencias y emergencias, consolidarla y presentar informe a los entes competentes, además continuar seguimiento a los mismos.
4. Se verifica el cumplimiento de requisitos de ambulancias para dar trámite a la certificación de las mismas, conjuntamente con el proceso de habilitación. Además, se apoya actividades de inspección, vigilancia y control.
5. Se rastrea actualizaciones de la Red Departamental de Transporte Asistencial y de la Red de Comunicaciones (salud).
6. Se verifica registros de MISION MEDICA, actualizando datos y promoviendo el cumplimiento de los mismos.
7. La información presentada es clara, oportuna, veraz y de calidad, de acuerdo a lo recepcionado de las diferentes entidades de salud.
8. La ejecución de las funciones asignadas se realiza de manera ágil y oportuna permitiendo un desarrollo normal del proceso.

#### **VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES**

1. Normatividad vigente del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
2. Norma técnica vigente en Salud para el Transporte asistencial básico y Medicalizado.
3. Políticas públicas de salud.
4. Sistema de referencia y contrarreferencia
5. Normatividad relacionada con MISION MEDICA
6. Manejo de radiocomunicaciones VHF, en el sector salud.
7. Aplicaciones básicas de sistemas e Internet.
8. Aplicaciones y herramientas ofimáticas.
9. Metodología para elaboración y presentación de informes.
10. Normas de seguridad en la ejecución de sus labores.
11. Primeros auxilios

**VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA**

<b>Estudios</b>	<b>Experiencia</b>
Diploma de bachiller	Dos (2) años de experiencia en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo y certificaciones de manejo de radiocomunicaciones en salud.

## **I. IDENTIFICACIÓN**

Nivel:	PROFESIONAL
Denominación del Empleo:	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
Código:	219
Grado:	01
Nº. de Cargos:	04
Dependencia:	Subdirección de Calidad y Aseguramiento
Cargo del Jefe Inmediato:	Profesional Especializado (CRUE)

### **SUBDIRECCION DE CALIDAD Y ASEGURAMIENTO (4)**

## **II. PROPÓSITO PRINCIPAL**

Ejecutar Labores profesionales en la Gestión de los Procedimientos de Red de Urgencias y Emergencias

## **III. PROCESOS RELACIONADOS**

Gestión y apoyo de los Procedimiento a) coordinación de referencia y contrarreferencia de pacientes en situaciones de urgencias y emergencias, b) seguimiento de los eventos de urgencias y emergencias, c) Registro de disponibilidad diario de la red de servicio de urgencias, d) Seguimiento de eventos especiales de asistencia y participación masiva,

## **IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES**

- Coordinar la referencia de pacientes de urgencias de la población pobre y vulnerable y en situaciones de urgencia, emergencias y desastres entre las diferentes instituciones prestadoras de servicios de salud que conforman la red departamental de urgencias.
- Recibir y analizar los reportes de disponibilidad de capacidad instalada y su disponibilidad de la red de Urgencias departamental.
- Generar la información estadística sobre el desempeño de la red de urgencias departamental, en aplicación de los sistemas de información de IDSN y CRUE.
- Prestar asistencia técnica y asesoría en materia de aplicación de protocolos y guías de atención en casos de urgencias de pacientes a los Prestadores de servicios de salud de la red departamental de urgencias
- Asistir técnicamente a las direcciones locales de salud, empresas sociales del estado, instituciones prestadoras de servicios de salud y administradoras de régimen subsidiado para la implementación del sistema de referencia y contrarreferencia.
- Brindar apoyo a la coordinación de la respuesta del sector salud de la entidad territorial afectada por emergencias y desastres.
- Informar al coordinador del Centro Regulador de Urgencias Emergencias, la disponibilidad de servicios en casos de saturación del servicio, rechazo de pacientes y quejas.
- Participar en el mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad del IDSN.
- Conformar y participar en los Comités y Equipos de Trabajo que establezca la Institución y que sean acordes con la naturaleza del cargo.
- Difundir los lineamientos de MISION MEDICA, reportar los casos de infracciones a los postulados de la MISION MEDICA de los cuales se tenga conocimiento en CRUE.
- Participar en las jornadas de capacitación que organiza IDSN para los profesionales del SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO.
- Coordinar acciones con la oficina de Atención al usuario para la referencia de pacientes no afiliados que requieran atención en otros sitios por fuera de la red departamental.
- Participar activamente en las actividades de preparación, atención y recuperación que se desarrollen en el marco de los planes departamentales de contingencia frente a emergencias y desastres que desarrolle IDSN.

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Apoyo a las contingencias y a la vigilancia intensificada con seguimiento, activación de cadena de llamados, reportes a eventos de salud pública.</li> <li>➤ Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.</li> </ul>	
<b>V. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se diligencia en software información recepcionada correspondiente a referencia de pacientes, para obtener un registro y las estadísticas de actividades ejecutadas.</li> <li>2. Se brinda asistencia técnica en el manejo inicial de pacientes en urgencias.</li> <li>3. La información presentada es clara, oportuna, veraz y de calidad, de acuerdo a lo recepcionado de las diferentes entidades de salud.</li> <li>4. La ejecución de las funciones asignadas se realiza de manera ágil y oportuna permitiendo un desarrollo normal del proceso.</li> <li>5. Se realiza participación activa en la gestión de la calidad institucional.</li> <li>6. Se consigue fortalecimiento institucional con personal idóneo.</li> </ol>	
<b>VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Normatividad vigente del Sistema General de Seguridad Social en Salud.</li> <li>2. Políticas públicas de salud.</li> <li>3. Normatividad relacionada con misión médica, referencia y contrarreferencia</li> <li>4. Manejo de radiocomunicaciones VHF en el sector salud.</li> <li>5. Aplicaciones básicas de sistemas e Internet.</li> <li>6. Aplicaciones y herramientas ofimáticas.</li> <li>7. Metodología para elaboración y presentación de informes.</li> <li>8. Normas de seguridad en la ejecución de sus labores.</li> </ol>	
<b>VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA</b>	
<b>Estudios</b>	<b>Experiencia</b>
Título de profesional en Medicina General Con entrenamiento certificado en soporte vital avanzado, experiencia en los servicios de urgencias	Un (2) año en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo

**ESTUDIO TECNICO CREACION DEL CARGO PROFESIONAL UNIVERSITARIO  
CODIGO 219 GRADO 01, LIDER DEL SISTEMA DE GESTION DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO IDSN**

## **ANTECEDENTES**

Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier empresa y en general cualquier comunidad. No solo contribuye a la productividad y desarrollo del país, sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la sociedad, colectiva e individualmente.

La Seguridad y Salud en el trabajo es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud y seguridad de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Procurando de esta manera generar y promover el trabajo sano y seguro.

Considerando estos factores, el Instituto Departamental de Salud de Nariño como Institución de inspección, vigilancia y control es un ente modelo, en el ámbito local y departamental es la primera institución llamada a dar ejemplo en el cumplimiento de las normas y selección de personal idóneo para implementar el sistema, por lo cual el desarrollo de las actividades que requieren los estándares mínimos de cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo al Decreto 1072 del 2015 Libro II, parte II, título 4, capítulo 6, debe estar ajustado a sus necesidades tanto en condiciones humanas, financieras y tecnológicas a fin de prevenir los riesgos ocupacionales, garantizando el bienestar físico y mental en sus trabajadores y contribuyendo al mejoramiento de los índices de eficiencia de las actividades Institucionales.

## **JUSTIFICACION**

Enmarcado en la Norma Supranacional del CAASST (El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo), en donde se establecen los SGSST en las empresas; Colombia nace como miembro activo del CAASST mediante la Ley 1562 de 2012, la cual contiene " las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)" normatividad que tiene un tiempo de implementación según el número de los trabajadores y que trae consigo multas por el incumplimiento de la misma, lo que representa en seguridad y salud en el trabajo la creación de documentación, modificaciones y ajustes inmediatos la cual determina la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que además contiene las responsabilidades administrativas, civiles y penales, para las empresas y personas encargadas del Sistema con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta los requisitos mínimos de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, se sugiere la posibilidad de ajustar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no como un **PROCEDIMIENTO** sino como un **SISTEMA TRANSVERSAL**, por la importancia de los temas que se manejan sobre seguridad laboral se encuentre ubicado dentro del mapa de procesos, como un proceso estratégico del IDSN, como **ASESOR, CONSULTOR** para la **Dirección** en estos temas, que permita de esta manera estructurarse acorde a lo que representa y significa dentro del Instituto Departamental de salud de Nariño como un proceso transversal a los demás procesos, permitiendo posicionarse de acuerdo a los que significa y representa realmente la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para los trabajadores dentro de esta institución.

Con base a los ajustes de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 del 2019, donde se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el trabajo que se lidera desde esta coordinación es **MUY IMPORTANTE** para la organización considerar la posibilidad de cambiar el tipo de contratación de la persona que coordina este sistema *de acuerdo a las características ,tiempo, competencias y responsabilidades que se necesitan para la implementación, ajustes, seguimiento, evaluación y cumplimiento* del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el IDSN, lo que constituiría un cambio positivo, ya que la estabilidad de contar con un profesional de planta encargado de realizar las funciones específicas para las sedes del instituto permitiría dar mayor continuidad y ejecución a las acciones propuestas dentro del mismo, cumplimiento a la normatividad, así como también visibilizar ante los municipios del departamento un modelo a seguir en el cumplimiento de lo referente a riesgos laborales además que las responsabilidades así lo ameritan.



Cabe aclarar que las funciones que se requieren para liderar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en una institución pública como es el Instituto Departamental de Salud de Nariño que tiene 3 sedes (2 Sedes en la Ciudad de Pasto y una Sede en la ciudad de Tumaco ) 282 trabajadores de planta y aproximadamente 323 contratistas, en donde el alcance del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está dirigido hacia TODOS los trabajadores, es un trabajo con un alto contenido de tareas y responsabilidades , ya que se encuentra implicada la salud laboral tanto física como mental de los mismos por tanto la creación del cargo para esta coordinación permitiría la continuidad de los procesos ,la seguridad de la información por la confidencialidad, la medición y eficacia de los resultados, lo que se traduce en PRODUCTIVIDAD LABORAL del personal, cabe resaltar que todas las actividades son ejecutadas actualmente por un equipo de contratistas, sin permitir la continuidad de los procesos adelantados, debido a la rotación constante .

### MARCO NORMATIVO

<b>NORMAS LEGALES</b>	<b>REQUISITO LEGAL</b>	<b>AUTORIDAD-REGULADORA</b>	<b>EXIGENCIA A CUMPLIR</b>	<b>VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO</b>
<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA 1.991</b>	Artículos 2,13,25, 47,48,53.	Gobierno Nacional	Derecho al trabajo, Trabajo digno, Igualdad de Condiciones, Garantía de derechos fundamentales	Reglamento Interno de Trabajo, Contratos Laborales
<b>LEY 100 DE 1993</b>	estructura de la Seguridad Social en Colombia	Ministerio de la Protección Social	Consagra la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social y establece amparos para la enfermedad general y la maternidad, cobertura para la pensión de vejez y de invalidez derivada de enfermedad y riesgo común, así	Afiliación Trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral

			como cobertura para las consecuencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.	
<b>DECRETO LEY 1295 DE 1994</b>	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos Profesionales	Ministerio de la Protección Social	<p>Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos Profesionales con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.</p> <p>El decreto 1295 en su Artículo 21 Literal d, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la</p>	<p>Afiliación Trabajadores Sistema Riesgos Profesionales.</p> <p>Actividades de Promoción y Prevención de la salud.</p> <p>Determina responsabilidades del sistema de riesgos profesionales.</p>

			<p>empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal d, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.</p>	
<p><b>DECRETO 614 DE 1984</b></p>	<p>Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la S. O.</p>	<p>Ministerio de la Protección Social</p>	<p>Definiciones, Responsabilidades de los patronos, Copast, responsabilidad del copast, instituciones de apoyo, programa salud ocupacional en las empresas, responsabilidades de los trabajadores, servicios privados de salud ocupacional, concepto por cierre definitivo Art. 9,24-35,47</p>	<p>SG-SST, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, COPASO Reglamento de Higiene y Seguridad</p>

<b>CÓDIGO SUSTANTI VO DEL TRABAJO</b>	Regulación de relaciones laborales Artículos: 34,56,57,58, 104,108,205, 206,207,217, 220,221,282, 283,348,349, 350,351	Gobierno Nacional	Obligaciones laborales, reglamento del trabajo, los primeros auxilios, Asistencia inmediata, contratación de la asistencia, calificación de incapacidades, avisos sobre la ocurrencia del accidente, recuperación o reeducación, medidas de higiene y seguridad, reglamento de higiene y seguridad, contenido del reglamento, publicación del reglamento de higiene.	SG-SST, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, COPASO. Y PFR. Programa de inducción y entrenamiento. Registro de accidentalidad. Planes de capacitación
<b>LEY 9 DE 1979</b>	Normas para preservar, conservar, y mejorar la salud de los individuos en	Gobierno Nacional  Gobierno Nacional	Art. 80. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud en sus ocupaciones. Art. 84. Obligaciones de los	SG-SST., Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, COPASO. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, Programa de

	<p>sus ocupaciones.</p>		<p>empleadores. Art. 90 a Art. 96. De las edificaciones</p> <p>Programa de S.O., Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, COPASO. PFR. Programa de inducción y entrenamiento.</p> <p>De las condiciones ambientales. Art. 111. Organización de la salud ocupacional en los lugares de trabajo. Art. 122 a Art. 123. Elementos de protección personal. Art. 125 a Art. 127. Medicina preventiva Art. 128 a Art. 129. Saneamiento Básico.</p>	<p>inducción y entrenamiento. Registro de accidentalidad</p>
<p><b>LEY 1010 DE 2005</b></p>	<p>Acoso Laboral</p>	<p>Gobierno Nacional</p>	<p>Fomento de un buen clima organizacional basados en el respeto y a la igualdad.</p>	<p>Reglamento interno y creación de comité de Convivencia</p>
<p><b>RESOLUCIÓN 2400 DE 1979</b></p>	<p>Por el cual se establece algunas disposiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo</p>	<p>Ministerio de la Protección Social</p>	<p>Art. 2. Obligaciones del patrono. Art. 3. Obligaciones de los trabajadores. Art. 4 a Art. 16. De los inmuebles destinados a establecimientos</p>	<p>Cumplimiento legal con los trabajadores, PFR, acciones de prevención, suministro de los EPP, actividades de promoción y prevención de la salud.</p>

			de trabajo. Art. 17 a Art. 24. Servicios de higiene. Art. 170 a Art. 175. De la ropa de trabajo. Art. 176 a Art. 201. De los equipos y elementos de protección.	
<b>RESOLUCIÓN 2013 DE 1986</b>	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Ministerio de la Protección Social	Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional	COPASO
<b>RESOLUCIÓN 1016 DE 1.989</b>	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y formas de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Ministerio de la Protección Social	En el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los	SG-SST Actualmente sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo

			<p>recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente, los encargados del programa de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la organización.</p>	
<p><b>RESOLUCIÓN 1401 DE 2007</b></p>	<p>Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo</p>	<p>Ministerio de la Protección Social</p>	<p>la investigación de incidentes y accidentes de trabajo</p>	<p>Informe de investigación de accidentes e incidentes, Instructivo de investigación de accidentes</p>

<p><b>RESOLUCIÓN 2346 DE 2007</b></p>	<p>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>	<p>Ministerio de la Protección Social</p>	<p>Cumplimiento de toda la resolución</p>	<p>Instructivo de exámenes médicos ocupacionales Certificado de aptitud Historias clínicas ocupacionales</p>
<p><b>LEY 1562 11 JULIO 2012</b></p>	<p>Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>ART 1 Definiciones Salud Ocupacional por Seguridad y Salud en el Trabajo Programa de Salud Ocupacional por Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Definición Accidente de trabajo y Enfermedad Laboral. ART 12 Afiliados.</p>	<p>Procedimiento Afiliación Trabajadores Riesgos Laborales  Actualización del programa de salud ocupacional a un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p><b>DECRETO 1072 DE 26 DE MAYO 2015</b></p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Cumplimiento de las normas establecidas en el Decreto</p>	<p>Implementación estándares mínimos cumplimiento SG-SST</p>
<p><b>RESOLUCIÓN No. 1111 DE MARZO 27 DE 2017</b></p>	<p>Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Cumplimiento de toda la Resolución</p>	<p>Cumplimiento estándares mínimos cumplimiento SG-SST</p>

	Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.			
--	--	--	--	--

## **MARCO TEORICO**

Con base en la legislación en referencia se presenta a continuación la precisión de términos más relevante para el desarrollo del presente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a la LEY 1562 de julio 2012.

## **RIESGOS LABORALES**

Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

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.

## **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 durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

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

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio 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 actué 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**

Se considera 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, determinara, 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.

El Gobierno nacional, previo concepto del Consejo Nacional de riesgos Laborales, determinara, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de trabajo, realizara una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada 3 años.

## **CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD**

Componentes materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización o las personas y que contribuyen a determinar el proceso de salud - enfermedad.

## **IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES**

Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

## **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y salud dentro de la empresa.

## **RIESGO**

La probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo que pueden ser generados por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales o equipos o alteraciones del ambiente.

## **FACTOR DE RIESGO**

Todo aquello que puede provocar algún daño a la salud o a los bienes.

## **PRIORIZACIÓN DE RIESGOS**

Es la valoración objetiva de los factores de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

## **OBJETIVO GENERAL**

Creación del cargo de Profesional Universitario Código 219Grado 01, líder del SG-SST del IDSN que implemente un sistema en SST para cumplimiento de requisitos de ley con base a legislación colombiana vigente, para propiciar condiciones de trabajos seguros y saludables para todos los trabajadores, mediante una gradual eliminación de los riesgos ocupacionales y ambientales que puedan dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades laborales con CONTINUIDAD en el tiempo.

Por las anteriores consideraciones, la Secretaria General, coloca en consideración de la Dirección del IDSN y la junta Directiva, la creación de un cargo del nivel Profesional, que lidere las funciones para el SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL IDSN que de acuerdo al manual de funciones vigente, puede cumplir las siguientes funciones y requisitos:

Además de las citadas en el decreto 1072 de mayo 27 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8 Numeral 10 8 Numeral 10 "Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras: 10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación; 10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y; 10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST..."

<b>I. IDENTIFICACIÓN</b>	
<b>Nivel:</b>	<b>PROFESIONAL</b>
<b>Denominación del Empleo:</b>	<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>
<b>Código:</b>	<b>219</b>
<b>Grado:</b>	<b>01</b>
<b>Nº. de Cargos:</b>	<b>01</b>
<b>Dependencia:</b>	Secretaria General

<b>Cargo del Jefe Inmediato:</b>	<b>Secretario General</b>
<b>SECRETARIA GENERAL (1)</b>	
<b>II. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
Liderar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de todos los funcionarios y contratistas del IDSN	
<b>III. PROCESOS RELACIONADOS</b>	
Gestión y apoyo de los Procedimiento a) coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, b) seguimiento de los eventos accidentes, enfermedad laboral c) Seguimiento de eventos especiales relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actualizar la matriz de aspectos legales.</li> <li>➤ Definir los roles y responsabilidades en Seguridad y salud en el trabajo en cada uno de los cargos y efectuar la evaluación del cumplimiento de estas.</li> <li>➤ Definir el presupuesto para la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>➤ Identificar y divulgar los riesgos a los que encuentra expuesto cada uno de los empleados, y definir los procedimientos para ejecutar las tareas críticas.</li> <li>➤ Elaborar y actualizar la matriz de Peligros generados por las actividades, productos, servicios; establecer las medidas de acción para mitigarlos y divulgar los aspectos ambientales significativos.</li> <li>➤ Establecer, implementar y divulgar los programas Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el cumplimiento de los objetivos, metas y política</li> <li>➤ Realizar seguimiento de los indicadores y actividades propuestas de los programas ambientales y desarrollar plan de acción.</li> <li>➤ Actualizar la matriz de selección y uso de los EPP por cargo, realizar seguimiento de su cumplimiento y adelantar los procesos de contratación de EPP y Elementos de Confort Postural.</li> <li>➤ Diseñar un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, y verificar el cumplimiento de las actividades programadas.</li> <li>➤ Diseñar y desarrollar un programa de capacitaciones acorde con las necesidades del personal y los riesgos inherentes a cada una de las actividades.</li> <li>➤ Realizar charlas de seguridad de acuerdo a la programación establecida</li> <li>➤ Realizar la investigación de todos los accidentes y enfermedades laborales que se presenten dentro de la organización. (Incluyendo los incidentes).</li> <li>➤ Elaborar y ajustar el plan de emergencia, plan de contingencia programar los simulacros y participar en los mismos.</li> <li>➤ Diseñar programas para el control, la promoción y el mantenimiento de la salud.</li> <li>➤ Diseñar un programa de inspecciones planeadas, con las respectivas listas de chequeo y llevar a cabo el plan de acción que se genere de éstas.</li> <li>➤ Realizar la identificación de los materiales peligrosos que se utilizan dentro de la empresa y conocer sus respectivas hojas de seguridad.</li> <li>➤ Realizar análisis de riesgos, procedimientos operacionales de prevención</li> </ul>	

- Reportar Incidentes, accidentes, condiciones inseguras de las cuales tenga conocimiento
- Analizar y revisar el funcionamiento del sistema de gestión bajo el ciclo PHVA
- Evaluar el desempeño con respecto a cumplimiento de Políticas, Objetivos Metas y programas Seguridad y salud en el trabajo
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Conformar y hacer seguimiento del Comité Paritario de Salud y seguridad en el trabajo.
- Aplicar en compañía de la ARL, la evaluación de Riesgo Psicosocial, y realizar su intervención.
- Las demás que le sean asignadas
- FUNCIONES COMUNES.

#### **V. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (CRITERIOS DE DESEMPEÑO)**

1. Sistema de Seguridad y salud en el trabajo planeado, organizado y en ejecución.
2. Informes de Gestión a su cargo reportados oportunamente.
3. Gestión óptima de los recursos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ejecutados de acuerdo a las normas.
4. Enfermedades de origen laboral y accidentes de trabajo reportados e investigados.
5. Sensibilización y participación de los trabajadores y usuarios del IDSN en lo referente a la seguridad laboral
6. Personal capacitado temas seguridad laboral y en la prevención de riesgos prioritarios.
7. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en funcionamiento de acuerdo a la normatividad vigente.
8. Matriz de identificación y evaluación de riesgos actualizada para cada una de las tres sedes del IDSN.
9. Mecanismos establecidos para la calificación de origen de enfermedad laboral divulgado a los trabajadores.
10. Informe epidemiológico de la población del IDSN
11. Realización y seguimiento de las evaluaciones médicas ocupacionales ingreso, periódicas y de retiro.
12. Estadísticas de ausentismo laboral, enfermedades laborales y accidentalidad laboral.
13. Seguimiento a los planes de emergencia implementados para el IDSN.
14. Implementación y seguimiento a los sistemas de vigilancia de los riesgos prioritarios del IDSN.

#### **VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES**

12. Normatividad vigente del Sistema General de seguridad social. 13. Normatividad vigente del Sistema General de Riesgos laborales. (Incluida marco normativo) 14. Aplicaciones básicas de sistemas e Internet. 15. Aplicaciones y herramientas ofimáticas. 16. Metodología para elaboración y presentación de informes. 17. Normas de seguridad en la ejecución de sus labores. 18. Licencia en Salud Ocupacional Vigente.	
<b>VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA</b>	
Estudios	Experiencia
Título Profesional en la salud.  Con licencia en salud ocupacional	Mínimo 2 años de experiencia en el ejercicio de funciones relacionadas con el cargo

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferente a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

**Nota: necesidad creación del cargo para el área de correspondencia, se solicitara a la secretaria general la presentación del estudio: técnico, jurídico y financiero que permita verificar la creación del cargo y su sostenibilidad en un plazo no inferior no menor a 5 años**

## 9. RECOMENDACIONES

Se recomienda a todos los jefes de oficina y a los subdirectores revisar, ajustar y actualizar sus necesidades de personal.

San Juan de Pasto, 31 de enero de 2022.

**DIANA PAOLA ROSERO ZAMBRANO**  
Directora IDSN

Elaboró: **SUSANA ROMO ERAZO** - Asesora G.T.H.  
Revisó: **CARLOS FERNANDO DORADO GOYES** – S.G