

RESOLUCIÓN N° 400

26 de julio de 2023

“Por medio de la cual se adopta el Plan De Trabajo Anual y Plan de Capacitaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023 de la Empresa De Vivienda De Antioquia “VIVA”

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA “VIVA”

En ejercicio de las facultades conferidas por la Junta Directiva y demás facultades estatutarias y legales,

CONSIDERANDO:

1. Que La Empresa de Vivienda de Antioquia “VIVA”, es una empresa industrial y comercial del Estado, del orden departamental, creada mediante la Ordenanza 034 del 2001, modificada por la Ordenanza 038 del 06 de diciembre de 2021, cuyo objeto social establece: *“...disminuir las brechas habitacionales a través de actuaciones integrales de vivienda social y hábitat en el contexto urbano y rural en el departamento de Antioquia o del país. Para tal fin, podrá promover, impulsar y ejecutar actividades comerciales o industriales de suministro, consultorías, servicios de ingeniería, arquitectura, gestión comunitaria, social y cultural, habilitación de suelo para vivienda, legalización, gestión predial y titulación, relacionada con la infraestructura habitacional, construcción de vivienda nueva, mejoramientos de vivienda, mejoramientos integrales de barrio en el contexto de vivienda social, gestión sostenible de proyectos y de territorios, desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos de infraestructura habitacional pública y/o privada y todas aquellas actividades que se requieran en aras de promover la vivienda digna y el hábitat sostenible, en situaciones normales o de calamidad que estén viviendo las familias o las comunidades, de acuerdo con las competencias que le asigne la ley. En desarrollo de su objeto podrá ejecutar proyectos, planes y programas con entidades públicas y/o privadas, nacionales y/o internacionales, a través de actos y/o contratos, convenios y alianzas, promoviendo a su vez, la integración habitacional con entornos saludables y sostenibles, fomentando la innovación social en todas sus actuaciones. **PARÁGRAFO.** En todo caso la Empresa podrá participar de cualquier proceso de infraestructura, diferente al habitacional, para cumplir con las actividades comerciales de suministro que se desarrollan a través del banco de materiales en el marco de convenios y contratos con los entes departamentales, territoriales y entidades sin ánimo de lucro.”*

2. Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG desde el Decreto 1499 de 2017 dispuesto al ciudadano por el Departamento Administrativo de la Función Pública, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Y, por lo tanto, los procesos formativos dinamizan la puesta en marcha de las políticas definidas en la Dimensión del Talento Humano del MIPG.
3. Que el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación establecido en el artículo 2.2.4.6.8, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, definido en el artículo 2.2.4.6.4 de este mismo decreto y es la base para la identificación anual de metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades de este sistema, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, en el marco de la Resolución N° 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, se deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante los cuales se establece, verifica y controlan las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales.

4. Que el numeral 10.3 del Decreto 1072 de 2015 establece 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.
5. Que la constitución Política de Colombia en su artículo 54 establece que: “Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren...”. Así, de acuerdo con el Decreto 1083 del 2015 “por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” y a su vez el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
6. Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 establece el objeto y campo de aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. “(...) *tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal*

bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores independientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (...).

7. Que el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.11 nos habla sobre la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, del deber que tiene el empleador o contratante de definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores y que con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones.

El empleador o contratante debe desarrollar un programa de capacitación conforme a la normatividad vigente, el cual debe ser impartido por personal idóneo, que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Este programa de capacitación debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con el fin de identificar las acciones de mejora.

El **Parágrafo 2** ibídem nos indica que: “*El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.*”

8. Que el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015 establece: “(...) *Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. (...)*

(...) **Numeral 2.3.** *Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios. (...)*”

9. Que el Decreto 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, en su artículo 21 nos indica las obligaciones del empleador, entre ellas:

(...) **c)** *Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;*

d) *Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;*

g) Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional. (...)

10. *Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público” con el cual determina las bases de la política de capacitación para los servidores y los parámetros para la formalización del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas.*

11. De este modo, dentro de los propósitos de la Jefatura de talento humano y el proceso de seguridad y salud en el trabajo, el plan de trabajo y el plan de capacitaciones son las actividades y la formación que se le brindará al personal para que adquiera el conocimiento en materia de seguridad laboral y pueda identificar, analizar y entender los riesgos en el ambiente de trabajo y, además, las medidas preventivas que él debe adoptar.

12. Por lo anterior, se hace necesario adoptar el *Plan De Trabajo Anual y Plan de Capacitaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo* vigencia 2023, para contribuir al desarrollo y cualificación de los servidores públicos y la profesionalización y el desarrollo del servicio público en la Empresa de Vivienda de Antioquia “VIVA”.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el *Plan De Trabajo Anual y Plan de Capacitaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo* vigencia 2023 de la Empresa de Vivienda de Antioquia “VIVA”, en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo es fomentar una cultura de cuidado desde lo individual y colectivo de todos los empleados e igualmente de los contratistas e invitados a nuestras instalaciones, estos planes son adaptados a las necesidades de la Entidad y la normatividad aplicable, de acuerdo con el Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Las actividades en ambos planes están asociadas a la sensibilización, socialización del sistema, fomento de la salud y cuidado integral de las personas.

ARTÍCULO TERCERO: La asistencia y participación activa en las actividades formativas son de carácter obligatorio para todos los Servidores de la Empresa, tanto en el rol de formador cuando le sea requerido, como en el rol de asistente cuando sea convocado.

ARTÍCULO CUARTO: El seguimiento y la revisión del *Plan De Trabajo Anual y Plan de Capacitaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*, estarán a cargo de la jefatura de Talento Humano o quien haga sus veces, con el apoyo de la Gerencia.

ARTÍCULO QUINTO: El documento que tiene los lineamientos del *Plan De Trabajo Anual y Plan de Capacitaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023* de la Empresa de Vivienda de Antioquia “VIVA”, hace parte integral de la presente resolución y será publicado en la página web de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO: El *Plan De Trabajo Anual y Plan de Capacitaciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023* de la Empresa de Vivienda de Antioquia “VIVA”, se ejecutará con los recursos presupuestales asignados y los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad, así como a través de mecanismos y redes de cooperación interinstitucional de Capacitación del Estado.

ARTÍCULO SEPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las normas internas de la entidad que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Medellín, a los 26 de julio de 2023

LUIS ROBERTO DURÁN DUQUE
 Gerente

EMPRESA DE VIVIENDA DE ANTIOQUIA -VIVA

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Daniela Carvajal Villada Profesional universitaria SST	 Paula Andrea Restrepo Chaverra - Apoyo jurídico Luis Fernando Quiros Henao Director jurídico	 Constanza Díaz Granados Jefe de Talento Humano